

Teija Horsma, Elina Jauhiainen (toim.)

Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen
kehittämisprojektin loppuraportti



TIIVISTELMÄ

Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti. Toim. Teija Horsma ja Elina Jauhiainen. Helsinki, 2004. 196 s. (Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä, ISSN 1236-2115; 2004:10) ISBN 952-00-1537-X

Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittäminen -projektin tavoitteena oli kunnallisen sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittäminen. Projekti painottui yliopistollisen sosiaalityön koulutuksen saaneiden sosiaalityöntekijöiden tehtäviin, sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen saaneiden sosionomien (AMK) ja aikaisemman opistoasteen tutkinnon suorittaneiden tehtäviin sekä edellisten työparitoiminnan tarpeen ja laajuuden selvittämiseen. Sosionomien (AMK) tehtäviä tarkasteltiin myös suhteessa lähihoitajin ja aiemman kouluasteen tutkinnon suorittaneisiin (hoiva- ja huolenpitotyö). Projektin tehtävinä oli nykyisissä toiminnoissa olevien ongelmakohtien selvittäminen, henkilöstön määrän, koulutuksen ja toimintatapojen kartoittaminen, katvealueiden ja epätarkoituksenmukaisten toimintojen tunnistaminen sekä uuden tehtävä- ja ammattirakenteen selvittäminen ja kokeilu käytännön työtoiminnassa. Projektin tehtävänä oli myös selvittää, mitkä tehtävä- ym. rakenteissa olevat tekijät vaikuttavat siihen, että kuntien sosiaalihuoltoon on vaikea saada riittävästi kelpoisuusehdot täyttäviä sosiaalityöntekijöitä. Projekti painottui sosiaalitoimistojen sosiaalityöhön sekä siihen eri tavoin linkittyvään sosionomien (AMK) ja aiemman opisto-koulutuksen saaneiden tekemään ohjaustyöhön.

Projekti osoitti, että sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteiden uudistaminen on tarpeen kansalaisten tarpeisiin vastaamiseksi. Toimeentulokitehtäviä on tarkoituksenmukaista eriyttää sosiaalitoimessa tehtäväalueeksi, jossa käytännön toimijoina pääasiassa ovat sosiaaliohjaajat ja kanslistit/etuuskäsittelijät. Tämä edistää sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työn suuntaamista ehkäisevään ja kuntouttavaan työhön, jonka tarve nousi esiin etenkin aikuissosiaalityön alueella. Myös yleinen hyvinvointityö ennaltaehkäisevänä työnä jää vähäisten resurssien vuoksi taka-alalle, vaikka se nähdään tärkeänä. Sosiaalityöntekijät katsovat työn kokonaisuudessaan vastaavan osaamistaan, mutta työtä ei nykyisissä rakenteissa välttämättä voida toteuttaa tarpeen vaatimasti. Sosionomien (AMK) ja aiemman sosiaalialan opistoasteen koulutuksen saaneiden tehtäväalueina kehittämisen kohteeksi nousivat toimeentulotuen käsittelyn ja toimeentulotukeen ja muuhun sosiaaliturvaan liittyvän ohjauksen ja neuvonnan tehtäväalue sekä aikuisten ja lapsiperheiden sosiaaliohjauksen tehtäväalueet. Aikuisten ja perheiden elämäntilanteissa tarvitaan lisääntyvässä määrin konkreettista ohjausta, neuvontaa ja tukea arkiasioissa ja elämänpiirissä. Näillä alueilla sosionomien (AMK) osaamisen todettiin vastaavan tarvetta, mutta nykyiset rakenteet eivät tue sen hyödyntämistä olemassa olevan potentiaalin mukaisesti.

Projekti osoitti myös, että tehtävä- ja ammattirakenteiden kehittämisessä on tarpeen kiinnittää erityistä huomiota sosiaalialan asiantuntijuuden vahvistamiseen päivähoitossa ja vanhusten palveluissa. Tämä edellyttää sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen tehtäväalueiden kehittämistä kyseisillä alueilla. Sosiaalityöntekijöiden ja muun alan henkilöstön saatavuuden turvaamiseksi on tärkeä kehittää henkilöstömitoitusterusteita, jotka vastaavat erilaisen työskentelyn tarpeisiin sosiaalihuollossa. Tässä yhteydessä tulee kiinnittää huomiota myös työntekijöiden palkkaukseen. Sosiaalityön, sosiaaliohjauksen

ja hoiva- ja huolenpitotyön kelpoisuuksien määrittely jatkossa on suotavaa, sillä se täsmentää edelleen käytännön työssä esiintyviä tehtäväalueita ja mahdollistaa koulutusten kehittämisen eri osaamisalueilla.

Asiasanat: Ammattirakenne, hoivatyö, kotipalvelut, ohjaus, perheet, sosiaalihuolto, sosiaalipalvelut, sosiaalityö, sosiaalityöntekijät, toimeentulotuki

SAMMANDRAG

Slutrapport av utvecklingsprojektet för uppgifts- och yrkesstrukturen inom socialvården. Red. Teija Horsma och Elina Jauhiainen. Helsingfors, 2004. 196 s. (Social- och hälsovårdsministeriets rapporter, ISSN 1236-2115; 2004: x10) ISBN 952-00-1537-X

Syftet med projektet var att utveckla uppgifts- och yrkesstrukturen inom den kommunala socialvården. Projektet koncentrerade sig på att kartlägga uppgifterna för socialarbetare med akademisk utbildning i socialarbete, socionomer (YH) med yrkeshögskoleutbildning i socialvård och personer som har genomgått den tidigare utbildningen på institutnivå samt utreda behovet och omfattningen av arbetspartverksamheten bland de ovannämnda. Socionomernas (YH) uppgifter betraktades också i relation till närvårdare och personer som utfört den tidigare utbildningen på skolnivå (vård- och omsorgsarbete). Projektet hade för uppgift att klarlägga problem i den nuvarande verksamheten, kartlägga antalet personal, utbildning och verksamhetsmetoder, identifiera skuggområden och oändamålsenliga funktioner samt föreslå en ny uppgifts- och yrkesstruktur och pröva den i praktiken. Projektet hade också för uppgift att utreda vilka faktorer i uppgifts- osv. strukturer påverkar kommunernas svårigheter att anställa tillräckligt många socialarbetare som uppfyller kompetensvillkoren. Projektet koncentrerade sig på socialbyråernas socialarbete och det sammanhängande handledningsarbete utfört av socionomer (YH) och personer som har avlagt den tidigare institutsexamen.

Projektet visade att det är nödvändigt att reformera uppgifts- och yrkesstrukturer inom socialvården för att bemöta medborgarnas behov. Det är ändamålsenligt att differentiera utkomststödsuppgifter inom socialväsendet till ett uppgiftsområde där arbetet i praktiken utförs av socialhandledare och kanslisters/förmånshandläggare. Detta befrämjar att socialarbetare på socialbyråerna kan inrikta sig på förebyggande och rehabiliterande arbete, för vilket det verkade finnas ett stort behov inom socialarbetet för vuxna. Också det allmänna välfärdsarbetet som förebyggande arbete kommer i bakgrunden på grund av de knappa resurserna även om arbetet betraktas som viktigt. Socialarbetarna anser att deras arbete motsvarar på det hela taget deras kunnande men att arbetet i de nuvarande ramarna inte kan utföras enligt behov. Utvecklandet av uppgifterna för socionomer (YH) och personer med den tidigare institutsexamen skall koncentrera sig på hantering av utkomststöd, handledning och rådgivning om utkomststöd och annat socialskydd samt handledning av vuxna och barnfamiljer. De vuxnas och familjernas livssituationer kräver i växande takt konkret handledning, rådgivning och stöd i vardagslivet och livsmiljön. Det ansågs att i dessa områden motsvarar socionomernas (YH) kunnande behovet, men att de nuvarande strukturerna inte stödjer utnyttjandet av deras kunnande enligt potentialen.

Projektet visade också att vid utvecklandet av uppgifts- och yrkesstrukturer är det nödvändigt att fästa särskilt uppmärksamhet på att förstärka sakkunnigheten inom socialvården när det gäller dagvård och äldreomsorg. Detta förutsätter att socialarbetets och socialhandledningens uppgiftsområden utvecklas på områdena i fråga. För att säkerställa tillgången på socialarbetare och annan personal inom socialvården är det viktigt att utveckla sådana grunder dimensioneringen av personalen som bemöter behov av olika arbetsuppgifter inom socialvården. I detta sammanhang är det också viktigt att upp-

märksamma lönepolitiken. Det är önskvärt att i framtiden precisera behörigheten inom socialarbete, socialhandledning och vård- och omsorgsarbete för att specificera ytterligare uppgiftsområdena i det praktiska arbetet och möjliggöra utvecklingen av utbildning inom olika kompetensområden.

Nyckelord: Familjer, handledning, hemtjänster, socialarbetare, socialarbete, socialtjänster, socialvård, vårdarbete, utkomststöd, yrkesstruktur

SUMMARY

Final report of the project for developing the structure of tasks and professions in social care. Eds. Teija Horsma and Elina Jauhiainen. Helsinki, 2004. 196pp. (Reports of the Ministry of Social Affairs and Health, ISSN 1236-2115; 2004:10) ISBN 952-00-1537-X

The purpose of the project was to develop the structure of tasks and professions in municipal social care. The project concentrated on examining the tasks of social workers with academic degree in social work, persons with a polytechnic bachelor's degree in social care, and persons with a degree from institute-level vocational education as well as on evaluating the need and extent of work partner activities between the aforementioned. The tasks of persons with bachelor's degree were also examined in relation to the tasks of practical nurses as well as persons with a school-level degree in working in social welfare. The aim of the project was to find out what kinds of problems there exist in the present activities, to examine the number of personnel, the form of education and methods, to identify shadowed areas and inappropriate operations as well as to examine a new structure of tasks and professions and to experiment with it in practise. In addition, the project was to examine which factors in the structure of tasks etc. influence the municipalities' problems of attracting enough social care personnel that have the required qualifications. The project concentrated on social work in social welfare offices as well as on social counselling which is performed by persons with bachelor's degree or vocational education and connected in different ways to the work done in social welfare offices.

The project revealed that in order to meet the citizens' needs it is important to reform the structure of tasks and professions in social care. It is appropriate to differentiate social assistance related tasks in social care into different fields of tasks where the work is primarily performed by social advisors or office staff/those engaged in benefit processing. This promotes channelling the tasks of social workers in social welfare offices towards preventive and rehabilitative work, which turned out to be needed especially in social work with adults. In addition, promotion of general wellbeing as preventive work remains in the background due to scarce resources even though its role is seen as important. Social workers consider that in general their work corresponds to their competence but that in the present structures the work cannot be performed according to needs. In relation to the tasks of persons with bachelor's degree or vocational education, the development work should concentrate on handling cases of social assistance, counselling and guidance which is related to social assistance and other areas of social protection as well as social counselling of adults and families with children. The life situation of adults and families continues to require concrete counselling, guidance and support in matters related to every day life and the living environment. In these fields, the professional competence of persons with bachelor's degree was considered appropriate but that the present structures do not allow the full utilisation of the potential available.

The project showed that in developing the structure of tasks and professions it is important to take into consideration especially the reinforcement of expertise in social welfare with respect to day care and old age services. This demands developing the task areas of

social work and social counselling in the fields in question. In order to secure the supply of social workers and other social care personnel, it is important to develop the grounds for staffing so as to better meet the demands of different working practices in social services. In this context, it is also important to pay attention to the payment policies. It is desirable in future to define the qualifications for social work, social counselling and working in social welfare because it will further specify the fields of tasks that emerge in practise and enable the further development of education in different fields of competence.

Key words: counselling, families, home services, social care, social welfare services, social work, social workers, structure of professions, working in social welfare

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
SAMMANDRAG.....	5
SUMMARY	7
SISÄLLYS	9
JOHTORYHMÄN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET JATKOTOIMENPITEIKSI	13

I OSA

TEHTÄVÄRAKENTEIDEN KEHITTÄMISKOKEILUT	17
----------------------------------------------------	-----------

Elina Jauhiainen

1	PROJEKTITYÖSKENTELYN LÄHTÖKOHTIA	19
1.1	Projekti-kunnat.....	19
1.2	Projektityöskentely	19
1.3	Käsitteiden määrittelyä	20
2	KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHTIA JA TAVOITTEITA PROJEKTI-KUNNISSA.....	22
2.1	Nykyisen tehtävärakenteen ongelmakohtia	22
2.1.1	Niukat työntekijäresurssit.....	22
2.1.2	Sosiaalityöntekijöiden saatavuuden ongelmat	23
2.1.3	Toimeentulon turvaamiseen liittyvien tehtävien korostuminen	24
2.1.4	Arvioinnin vähäisyys	24
2.1.5	Väestön ikääntyminen.....	24
2.2	Kehittämistyön sisältö ja tavoitteet projektikunnissa.....	25
3	TEHTÄVÄRAKENTEIDEN KEHITTÄMISKOKEILUT PROJEKTI-KUNNISSA.....	26
3.1	Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityöskentely lapsiperhetyössä	26
3.1.1	Sosiaaliohjaus sosiaalitoimistojen lapsiperhetyössä	27
3.1.2	Sosiaaliohjaaja lapsiperhetyön avopalveluissa.....	28
3.1.3	Sosiaaliohjaaja nuorten avohuollonohjauksessa	30
3.2	Aikuistyötä etsimässä	31
3.2.1	Sosiaaliohjaaja sosiaalitoimistojen aikuistyössä.....	32
3.2.2	Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityöskentely kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessissa	33
3.3	Etuuskäsittelyä moniammatillisena yhteistyönä.....	35
3.4	Sosiaalitoimistojen asiakasneuvonta	36
3.5	Sosiaaliohjaajan ja kodinhoitajan työpari päihdetyön avopalveluissa.....	37
3.6	Pienten kuntien yhteistyö.....	38
4	SOSIAALIHUOLLON UUDISTUVAT RAKENTEET.....	39
4.1	Sosiaalityön tehtäväalue	39
4.2	Sosiaalipalvelujen tehtäväalue.....	41
4.3	Sosiaaliohjauksen tehtäväalue	42
4.4	Toimeentuloturvan tehtäväalue	43
4.5	Sosiaalialan moniammatillinen yhteistyö	45

5	MUUTA TEHTÄVÄRAKENTEIDEN KEHITTÄMISESSÄ ESIIN NOUSSUTTA	49
5.1	Henkilöstörakenne ja –mitoitukset	49
	Henkilöstömitoitukset lapsiperhetyössä	50
	Henkilöstömitoitukset aikuistyössä	51
	Henkilöstömitoitukset etuuskäsittelyssä	51
	Henkilöstörakenne	51
	Kokemuksia henkilöstön lisäresursoinnista	53
5.2	Sosiaalijohtaminen	53
5.3	Asiakkaan tilannearvio	55
6	KEHITTÄMISKOKEILUJEN JA PROJEKTINHALLINNAN ARVIOINTIA	57
6.1	Projektin vaikutuksia	57
6.2	Kehittämistyötä vaikeuttaneita tekijöitä	58
6.3	Projektin tuki kehittämistyölle	59
6.4	Projektin puutteet	59
7	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA	61
	LÄHTEET	65
	LIITTEET	
Liite 1	Apukysymyksiä tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämissuunnitelman laatimiseen	67
Liite 2	Kuntien taustatiedot ja kehittämiskokeilujen tavoitteet	69
Liite 3	Asiakkaiden tilannearvion malli aikuistyössä sekä tilanteen analysointia	84

II OSA

SOSIAALITYÖ JA SOSIAALIOHJAUS SOSIAALIHUOLLOSSA	87
<i>Teija Horsma</i>	

1	JOHDANTO	89
2	SOSIAALIALAN AMMATILLISELLA KENTÄLLÄ	91
2.1	Sosiaalityö ja sosiaalipalvelutyö	91
2.2	Koulutusten profiloituminen	93
2.3	Tutkimuksen käsitteellinen viitekehys	98
3	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	103
4	SOSIAALIHUOLLON TEHTÄVÄ- JA AMMATTIRAKENNE	106
4.1	Henkilöstön yleiskuva	106
4.2	Sosiaalipalvelut	112
4.3	Sosiaalitoimistot	122
5	SOSIAALITYÖ LAKISÄÄTEISTEN TEHTÄVIEN RISTIPAINEESSA	125
5.1	Sosiaalitoimistojen sosiaalityön toteuttamisen puitteet	125
5.2	Työn haasteet	130
5.3	Toimeentulotukityön organisointi	140

6	NÄKÖKULMIA SOSIAALIOHJAUKSEEN	147
6.1	Vakiintuneet toimenkuvat ja työn haasteet.....	147
6.2	Ohjaava aikuistyö	149
6.3	Ohjaava lapsiperhetyö	151
7	KYSYMYS OSAAMISESTA JA KOULUTUKSELLISISTA KVALIFIKAATIOISTA.....	155
8.	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA.....	169
LÄHTEET		173
LIITTEET		
Liite 1	Kunnan sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kartoitus	179
Liite 2	Työpäiväkirja.....	182

JOHTORYHMÄN TOIMENPIDE-EHDOTUKSET JATKO-TOIMENPITEIKSI

Sosiaali- ja terveysministeriön asettama sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittäminen –projekti käynnistyi tilanteessa, jossa uudistuneen koulutusjärjestelmän myötä sosiaalialalla oli aikaisempaa vahvempaa osaamista, mutta yhä useampi kansalainen oli vaarassa syrjäytyä yhteiskuntamme toimintakäytännöistä. Samaan aikaan huoli sosiaalihuollon henkilöstön jaksamisesta ja erityisesti sosiaalityöntekijöiden riittävyydestä ja saatavuudesta oli keskeisenä puheenaiheena. Kun sosiaalityöntekijöiden työ oli 1990-luvulla voimakkaasti kasvaneiden asiakasmäärien myötä kapeutunut entistä enemmän kansalaisten taloudellisen tilanteen turvaamiseen liittyviksi toimeentulotuki-tehtäviksi, tarve sosiaalihuollon tehtävärakenteiden uudistamiselle oli ilmeinen.

Sosiaalihuollon tehtävärakenteiden uudistamiseen tähtäävien toimenpiteiden käynnistäminen todettiin tarpeelliseksi esimerkiksi sosiaalityötä koskevassa selvityshenkilöraportissa (Kananoja 1997), jossa esitettiin mm. seuraavia toimenpiteitä:

- Kunnat ryhtyvät valmistelemaan sellaista sosiaalihuollon tehtävärakennetta, jossa toimeentulotuen ns. norminmukaisen osan käsittely siirtyy pois sosiaalityöntekijöiltä. Tämä tehtävä liittyy ratkaisuun, joka koski em. toimeentulotuen käsittelyn siirtämistä Kansaneläkelaitokselle.
- Sosiaali- ja terveysministeriö ja opetusministeriö käynnistävät suunnittelutyön sosiaalihuollon tehtävärakenteiden uudistamisen ja sosiaalialan koulutusrakenteiden uudistamisen yhteensovittamiseksi, jolloin erityistä huomiota on kiinnitettävä ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen koulutusten tuottamiseen ammatillisiin valmiuksiin. Suunnittelussa tarvitaan mukana Suomen Kuntaliitto, alan järjestöjen sekä ammattijärjestöjen edustus.

Sosiaalityön selvityshankkeen seurantaryhmän muistiossa (STM:n työryhmämuistioita 1999:27) todettiin, että sosiaalihuollon koulutus- ja tehtävärakenteen yhteensovittamiseksi käynnistetään paikallisia hankkeita, joissa sosiaalihuollon toteuttajat ja koulutusorganisaatiot yhdessä uudistavat tehtäväkuvia sekä väestön tarpeista että sosiaalihuollon kehittämistavoitteita vastaaviksi. Uudistuvat tehtäväkuvat ja tehtävärakenteet otetaan huomioon koulutuksen kehittämisessä. Käytännön työn ja koulutuksen sekä tutkimuksen yhteyksiä vahvistetaan myös sosiaalialan osaamiskeskuksissa.

Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelmassa vuosille 2000 - 2003 (STM:n julkaisuja 1999:16) todettiin seuraavasti: ”Kunnat tarkistavat sosiaalitoimistojen sisäistä työnjakoa ohjelmakaudella siten, että sosiaalityöntekijöiden työpanosta vapautuu ehkäisevään ja kuntouttavaan työhön”.

Sosiaalityöntekijäin Liitto ja eräät sosiaalialan koulutusta järjestävät ammattikorkeakoulut olivat myös esittäneet osin edellä oleviin asiakirjoihin viitaten tehtävärakenteiden uudistamiseen liittyvän kehittämishankkeen käynnistämistä. Myös erilaiset sosiaalialan kehittämishankkeet ja alaa koskevat lainsäädäntöhankkeet olivat nostaneet esiin tämänkaltaisen kehittämishankkeen tarpeellisuuden.

Sosiaali- ja terveysministeriö käynnisti kolmevuotisen sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin (Steam-projekti) 1.3.2001. Projektin päätavoitteena oli kunnallisen sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittäminen. Kehittämistyön pääpaino suunnattiin erityisesti sosiaalityöntekijöiden tehtävien ja sosionomien (AMK) sekä aikaisemman opistoasteen tutkinnon suorittaneiden tehtävien sekä edellisten työparitoiminnan tarpeen ja laajuuden selvittämiseen. Sosionomien (AMK) tehtäviä tuli tarkastella myös suhteessa lähihoitajien ja aiemman kouluasteen tutkinnon suorittaneiden tehtäviin.

Projektin alkaessa tavoitteeksi asetettiin myös, että sen tulosten perusteella voitaisiin arvioida nykyistä sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusehdoista annettua asetusta sekä käytännössä kokeilla työryhmän valmistelussa olevaa sosiaalialan ammatinharjoittamislainsäädäntö -työryhmän työn tuloksena mahdollisesti syntyvää uutta lainsäädäntöä.

Projektin tehtäviksi määriteltiin

- nykyisissä palveluissa ja toiminnassa esiintyvien ongelmakohtien selvittäminen
- olemassa olevien toimijoiden (henkilöstön määrä ja koulutus) kartoitus ja toimintatavat eri painopistealueilla
- uuden tehtävä- ja ammattirakenteen selvittäminen ja kokeilu käytännön työtoiminnassa (millaista koulutusta tehtävät edellyttävät)
- katvealueiden tunnistaminen ja miten (millaisella henkilöstö- ja ammattirakenteella) ne hoidetaan
- epätarkoituksenmukaisten ja päällekkäisten toimintojen tunnistaminen ja niiden uudelleen organisointi sekä sen kokeilu

Lisäksi katsottiin, että projektin aikana voitaisiin selvittää myös, mitkä tehtävä- ym. rakenteessa olevat tekijät vaikuttavat siihen, että kuntien sosiaalihuoltoon on vaikeaa saada riittävästi kelpoisuusehdot täyttäviä sosiaalityöntekijöitä.

Sosiaali- ja terveysministeriö asetti projektille johtoryhmän, jossa olivat edustettuina sosiaali- ja terveysministeriö, opetusministeriö, Suomen Kuntaliitto, Stakes, sosiaalityön opetusta antavat yliopistot (Sosnet), sosiaalialan ammattikorkeakoulujen verkosto sekä sosiaalialan työntekijöitä edustava ammattijärjestö (Talentia). Projektipäällikkönä toimi Elina Jauhiainen Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksesta ja tutkijana Teija Horsma Lapin yliopistosta.

Johtoryhmän tehtävänä oli

- ohjata kehittämiskokeilujen etenemistä
- toimia alueellisten kehittämiskokeilujen ja kehittämishankkeissa toimivien henkilöiden tukena
- seurata ja arvioida sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittymistä
- pitää yhteyttä muihin valtakunnallisiin hankkeisiin (esim. sosiaalialan osaamiskeskushanke, VEP-hanke) sekä
- tehdä ehdotukset mahdollisesti tarvittavista rahoituksen ja lainsäädännön muutoksista ja muista tarvittavista jatkotoimenpiteistä.

Johtoryhmän puheenjohtajaksi nimettiin sosiaalineuvos Martti Lähteinen sosiaali- ja terveysministeriöstä ja varapuheenjohtajaksi Juha Hämäläinen Itä-Suomen sosiaalialan osaamiskeskuksesta. Lisäksi johtoryhmään kuuluivat kehityspäällikkö Rolf Eriksson (Suomen Kuntaliitto), ylitarkastaja Sirkka-Liisa Hörkkö (opetusministeriö), opetusneuvos Terttu Jääskeläinen (opetusministeriö), toimitusjohtaja Aulikki Kananoja (Helsingin kaupunki), kehittämisspäällikkö Maisa Maaniittu (Stakes), lehtori Raija Markkanen (sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen verkosto), ylitarkastaja Kauko Salo (sosiaali- ja terveysministeriö), koulutusasiainsihteri Mervi Tolonen (Talentia), ylitarkastaja Aune Turpeinen (sosiaali- ja terveysministeriö) ja professori Kyösti Urponen (Sosnet). Johtoryhmän sihteereinä toimivat projektipäällikkö Elina Jauhiainen ja tutkija Teija Horsma.

Projekti toteutettiin käynnistämällä projektissa mukana olleissa kunnissa (Hamina, Helsinki, Joensuu, Kiihtelysvaara, Lahti, Lieksa, Outokumpu, Pelkosenniemi, Rovaniemen maalaiskunta, Rovaniemen kaupunki, Savukoski, Vaasa, Vehkalahti ja Virolahti) sosiaalihuollon tehtäväarakenteeseen liittyviä kokeiluja käytännön työelämässä sekä jäsentämällä sosiaalialan tehtäväalueita tutkimuksen avulla. Kuntien kehittämiskokeilut on kuvattu raportin ensimmäisessä osassa, ja tutkimusraportti muodostaa projektiraportin toisen osan.

TOIMENPIDE-EHDOTUKSET

Projektin aikana vahvistui entisestään näkemys, että sosiaalihuollon tehtäväarakenteiden uudistaminen on tarpeen sekä kuntalaisten palvelujen saatavuuden että työntekijöiden jaksamisen turvaamiseksi. Projektin puitteissa toteutettujen käytännön kokeilujen sekä projektiin liittyvän tutkimuksen kautta nousi esiin seuraavia tehtäväarakenteiden uudistamisen kannalta keskeisiä asioita:

- Toimeentulotuen uudelleen organisointi tulee tehdä siten, että toimeentulotukitehtävä kehitetään sosiaalitoimessa omana tehtäväalueenaan, jonka kokonaisvastuu ja koordinointi on sosiaalityöntekijöillä, mutta käytännön toteutus sekä toimeentulotukeen ja muuhun sosiaaliturvaan liittyvä neuvonta ja ohjaus pääasiassa kanslisteil-la/etuuskäsittelijöillä ja sosiaaliohjaajilla. Toimeentulotuki säilyy myös sosiaalityön välineenä siten, että sosiaalityöntekijät vastaavat toimeentulotuen tehtäväalueen kokonaisuudesta sekä voivat organisoida toimeentulotukea tarvittaessa yksilökohtaisessa asiakastyössä.
- Sosiaalihuollon tehtäväarakenteita tulee uudistaa siten, että sosiaalityön lisäksi kehitetään sosiaaliohjauksen tehtäväaluetta. Sosiaaliohjauksen tehtäväalueella tarkoitetaan tässä raportissa ohjausta, neuvontaa ja tukea, jota toteuttavat pääasiassa sosionomit (AMK) tai aikaisemman sosiaalialan opistoasteen koulutuksen saaneet työntekijät.
- Lapsiperhetyön lisäksi tulee panostaa erityisesti aikuistyön sisällölliseen kehittämiseen. Näillä alueilla kiinnitetään huomiota sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen tehtäväalueisiin sekä riittävään työn resursointiin.
- Kotipalveluja tulee modernisoida toiminnallisesti ja tehtävänimikkeellisesti nykyistä avopalvelullisen työn tarvetta ja henkilöstön osaamista vastaavaksi. Erityistä huo-

miota kiinnitetään tällöin lapsiperhetyöntekijöiden tehtäväkuviin ja koulutukseen sosionomien (AMK) ja aiemman opistokoulutuksen saaneiden osaamisen hyödyntämiseksi.

- Tehtävä- ja ammattirakenteiden kehittämisessä tulee kiinnittää erityistä huomiota sosiaalialan asiantuntijuuden vahvistamiseen päivähoitossa ja vanhusten palveluissa. Tämä edellyttää sosiaalihojauksen ja sosiaalityön tehtäväalueiden kehittämistä kyseisillä alueilla.
- Sosiaalialan kehittämiskokeiluja tulee kohdentaa eri tehtävä- ja osaamisalueiden: sosiaalityön, sosiaalihojauksen ja hoiva- ja huolenpitotyön sisällölliseen kehittämiseen, sillä alueen sisällöllinen hallinta ja sitä kautta muodostunut vahva ammatti-identiteetti mahdollistavat erilaisen osaamisen hyödyntämisen ja moniammatillisen yhteistyön.
- Sosiaalihuollon henkilöstömitoitusterusteita tulee kehittää huomioiden sosiaalityön, sosiaalihojauksen ja hoiva- ja huolenpitotyön saatavuus. Tässä yhteydessä tulee kiinnittää huomiota myös työntekijöiden palkkaukseen eri tehtäväalueilla.
- Sosiaalityö, sosiaalihojaus ja hoiva- ja huolenpitotyö sekä niiden edellyttämä kelpoisuus tulee määritellä myös säännösten tasolla. Tämä tukee sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteiden kehittämistä jatkossa sekä koulutusten sisällöllistä kehittämistä eri substanssialueilla.
- Sosiaalihuollon sisäistä moniammatillista yhteistyötä tulee kehittää entisestään. Tällöin on kiinnitettävä huomiota eri ammattiryhmien yhteistyöosaamisen edistämiseen.
- Kunnallisen sosiaalihuollon tehtävärakenteiden uudistamista tulee tukea suuntaamalla kehittämistyöhön erikseen nimettyä määrärahaa osana kuntien perustoiminnan rahoitusta.

Projektin johtoryhmä on kommentoinut projektiraporttia ja todennut edellä mainittujen toimenpide-ehdotusten pohjalta seuraavaa:

Projektin johtoryhmä esittää toimenpide-ehdotuksenaan, että kokeilun tuloksia hyödynnetään laajasti sosiaalialan kehittämishankkeen yhteydessä ja jatkotyöskentelyssä kokeilusta nousseisiin haasteisiin vastataan konkreetteilla toimenpiteillä vuosina 2004 – 2007. Sosiaalialan kehittämishankkeen aikana kuntia tulee tukea myöntämällä kuntien henkilöstörakenteen kehittämistä koskeviin hankkeisiin valtionavustuksia, järjestämällä koulutusta ja ohjausta. Sosiaalialan kehittämishankkeen alueellisten johtoryhmien avulla tulee seurata ja arvioida kuntien kehittämishankkeiden toteuttamista.

I OSA
TEHTÄVÄRAKENTEIDEN KEHITTÄMISKOKEILUT

Elina Jauhiainen

1 PROJEKTITYÖSKENTELYN LÄHTÖKOHTIA

1.1 Projektikunnat

Sosiaali- ja terveysministeriö tiedotti sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämiprojektin alkamisesta tammikuussa 2001 lääninhallituksille, jotka informoivat asiasta alueensa kuntia. Myös ammattikorkeakoulut tiedottivat aktiivisesti hankkeen alkamisesta. Näin projektiin halukkaaksi ilmoittautui kaikkiaan 38 kuntaa. Johtoryhmä esitti kokouksessaan 15.5.2001 sihteerien tekemän ehdotuksen pohjalta, että projektin kokeilukunniksi tulisivat Hamina (Kymenlaakso), Helsinki (Uusimaa), Joensuu (Pohjois-Karjala), Kiihtelysvaara (Pohjois-Karjala), Lahti (Häme), Miehikkälä (Kymenlaakso), Outokumpu (Pohjois-Karjala), Pelkosenniemi (Lappi), Polvijärvi (Pohjois-Karjala), Pyhäselkä (Pohjois-Karjala), Rovaniemen maalaiskunta (Lappi), Rovaniemi (Lappi), Savukoski (Lappi), Vaasa (Pohjanmaa), Vehkalahti (Kymenlaakso) ja Virolahti (Kymenlaakso).

Sittemmin edellä mainituista kunnista Miehikkälä, Polvijärvi ja Pyhäselkä ilmoittivat jäävänsä pois, ja Pohjois-Karjalasta pois jääneiden kuntien tilalle tuli Lieksa. Helsinkiä hankkeessa edustivat Kivikon ja Kettutien toimistot. Raportin liitteenä on projektissa mukana olleiden kuntien kuvaukset, joissa on mainittu myös kuntakohtaiset kehittämissuunnitelmien tavoitteet (liitteet 1-14).

Kuntien valinnassa pääpainona oli, että kunnassa oli tarve ja kiinnostus sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämiseen. Koulutustahojen kanssa tehtävän yhteistyön vuoksi oli lisäksi suotavaa, että valittavien kuntien seutukuntaan tai 'vaikutusalueeseen' kuuluisi sosiaalityön koulutusta antava yliopisto ja/tai sosionomin (AMK) koulutusta antava ammattikorkeakoulu sekä toisen asteen koulutusta antava sosiaalialan ammatillinen oppilaitos.

1.2 Projektityöskentely

Projektin alkaessa projektipäällikkö ja tutkija tiedottivat projektista kokeilukunnissa. Projektipäällikön tehtävänä oli kuntakohtaisten kehittämishankkeiden käynnistäminen tutkijan kartoittaessa mukana olevien kuntien tehtävä- ja ammattirakennetta. Kehittämissuunnitelmien laatimisen tueksi kunnille lähetettiin teemarunko kehittämistyön jäsentämiseksi ja kirjaamiseksi (liite 1). Tämän jälkeen tutkimus eriytettiin käytännön projektityöstä ja se keskittyi sosiaalialan tehtäväalueen jäsentämiseen teoreettisesta viitekehiksestä lähtien aineistonaan projektikunnissa kehittämistyöhön osallistuvien työntekijöiden haastattelut ja työpäiväkirjat.

Käytännön kokeilut perustuivat kunkin kunnan itse laatimaan kuntakohtaiseen tehtävä- ja ammattirakenteiden kehittämissuunnitelmaan. Projektikunnissa akuuteimmaksi kehittämiskohdeeksi nousivat sosiaalityön toimintakäytännöt, jolloin tehtävä- ja ammattirakenteiden kehittämiskokeilut kohdistuivat pitkälti sosiaalitoimistojen kautta organisoituihin tehtäviin.

Projektikuntia pyydettiin kokoamaan kehittämistyön tueksi paikallinen ohjausryhmä, johon toivottiin saatavan käytännön työntekijöiden lisäksi myös koulutustahojen edustajia. Kunnat eivät saaneet projektilta kehittämisrahoitusta, vaan kehittämistyö tapahtui kuntien olemassa olevilla resursseilla.

Projektin aikana järjestettiin projektikuntien yhteisiä työkokouksia, joissa samoja asioita erilaisissa kunnissa pohtivat työntekijät, projektipäällikkö, projektin johtoryhmä ja tutkija pääsivät kohtaamaan toisensa ja vaihtamaan ajatuksia tehtävärakenteiden uudistamiseen liittyvistä kysymyksistä. Työkokouksissa esiteltiin kuntakohtaisia kehittämis-hankkeita, vaihdettiin tietoja hyvistä toimintakäytännöistä ja kehittämistyötä vaikeuttavista asioista ja rakennettiin yhteistä käsitteellistä viitekehystä.

1.3 Käsitteiden määrittelyä

Ennen projektikuntien tehtävärakenteiden kokeilujen kuvausta on syytä määritellä muutamia raportoinnin kannalta keskeisiä käsitteitä ja mitä niillä tässä raportissa tarkoitetaan.

Tässä raportissa

- sosiaalityöllä tarkoitetaan vaikeissa sosiaalisissa olosuhteissa elävien ihmisten auttamista sekä sosiaalisten ongelmien ehkäisemistä ja lievittämistä niin yksilön, yhteisön kuin yhteiskunnan tasolla
- sosiaalityöntekijällä tarkoitetaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen (804/92) mukaisen sosiaalityöntekijän pätevyyden omaavaa työntekijää
- sosiaalipalveluilla tarkoitetaan pääasiassa kuntien peruspalveluina tuotettavia sosiaalihuollon palveluja kuten lasten päivähoitoa, eri asiakasryhmille suunnattuja koti-, asumis- ja tukipalveluja sekä sosiaalihuoltolaissa mainittua laitoshuoltoa
- sosiaaliohjauksella tarkoitetaan yksilöiden, perheiden ja ryhmien elämänhallinnan ja sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseen tähtäävää ehkäisevää ja kuntouttavaa ohjausta, neuvontaa ja tukea, josta käytännön esimerkkeinä voidaan mainita mm. perhetyö sekä muut eri asiakasryhmille (nuoret, pitkäaikaistyöttömät, päihteidenkäyttäjät, mielenterveyskuntoutujat, maahanmuuttajat) suunnatut avohuollon palvelut
- sosiaaliohjaajalla tarkoitetaan sosionomi (AMK) -tutkintonimikkeen tai aikaisemman opistoasteen koulutuksen suorittanutta sosiaalikasvattaja-, sosiaaliohjaaja-, kehitysvammaisten ohjaaja - tai sosiaalialan ohjaaja -nimikkeen omaavaa työntekijää, joka voi sijoittua erilaisiin tehtäviin sosiaalipalvelujen tai sosiaaliohjauksen tehtäväalueella
- etuuskäsittelyllä tarkoitetaan pääasiassa toimeentulotuen käsittelyyn liittyviä tehtäviä, joihin kuuluu valmistelun ja päätöksen tekemisen lisäksi asiakkaan taloudellisiin olosuhteisiin vaikuttavien tekijöiden selvittäminen laajasti ja kokonaisvaltaisesti

sekä asiakkaan neuvominen ja ohjaaminen kaikkiin sosiaalietuuksiin liittyvissä asioissa

- etuuskäsittelijällä tarkoitetaan toimeentulotukipäätösten valmistelusta sekä pääasiassa ns. norminmukaisen toimeentulotuen myöntämisestä vastaavaa työntekijää, jolla on useimmiten kaupallinen koulutus
- lapsiperhetyöllä tarkoitetaan tehtäväkokonaisuutta, joka sisältää perinteisen lastensuojelutyön lisäksi muun lapsiperheiden sosiaalityön sekä lapsiperheiden erilaiset avohuollon palvelut kuten esimerkiksi perhetyön, lapsiperheiden kotipalvelun ja nuorten avohuollonohjauksen
- aikuistyöllä tarkoitetaan tehtäväkokonaisuutta, joka sisältää muihin kuin lapsiperheisiin lukeutuvien aikuisten kanssa tehtävän sosiaalityön sekä sosiaaliohjauksen.

2 KEHITTÄMISTYÖN LÄHTÖKOHTIA JA TAVOITTEITA PROJEKTIKUNNISSA

2.1 Nykyisen tehtävärakenteen ongelmakohtia

Projektikunnissa pohdittiin sosiaalihuollon nykyisen palvelu- ja tehtävärakenteen ongelmakohtia projektin alkuvaiheessa. Vaikka projektiin osallistuvat kunnat ovat hyvin erikokoisia ja niiden lähtökohdat väestörakenteineen ja kuntalaisten tarpeineen poikkeavat toisistaan suurestikin, näkemykset nykyisen järjestelmän kipupisteistä olivat melko pitkälle yhdensuuntaisia. Projektikuntien tilanteissa akuuteimmaksi kysymykseksi nousi sosiaalitoimistojen toimintakäytäntöjen uudistaminen.

Projektikunnat totesivat, että vaikka joissakin kunnissa on lisätty resursseja, niin lisääntyneetkään resurssit eivät ole riittäneet vastaamaan kansalaisten kasvaneeseen ja muuttuneeseen palvelukysyntään (ks. myös Raunio 2000, 35). Näin ollen on tarpeen pohtia myös nykyisten palvelujen ja toimintojen organisointiin ja toimintakäytäntöjen uudistamiseen liittyviä kysymyksiä.

Kunnat totesivat yhdeksi ongelmaksi kansalaisten arjen sujuvuuden ja sosiaalisen toimintakyvyn tukemiseen liittyvien palvelujen vähäisyyden. Yhä useammalla kansalaisella on eri syistä vaikeuksia hallita arkipäivän elämäänsä sekä kyvyttömyyttä käyttää itsenäisesti ja oma-aloitteisesti yhteiskunnan eri palveluja. Taustalla on nähtävissä usein mielenterveysongelmia, päihdeongelmia, pitkäaikaistyöttömyyttä ja opintojen pitkittymistä. Myös ikääntyneet asiakkaat, maahanmuuttajat ja toimeentulotuen varassa elävät nuoret tarvitsevat usein intensiivisempää tukea erilaisista yhteiskuntamme toimintakäytännöistä selviytyäkseen. Sosiaalipalvelujen samoin kuin sosiaalityön käytännöt eivät sisällä nykyisellään riittävästi sellaisia elementtejä, joilla pystyttäisiin antamaan riittävä tuki ja ohjaus näille ihmisille.

Yhä useammat asiakkaat tarvitsevat laajaa ja kokonaisvaltaista elämäntilanteen selvittelyä sekä avun- ja palvelutarpeiden arviointia. He tarvitsevat yksityiskohtaisen palvelutai kuntoutussuunnitelman, jonka toteuttamisessa tuetaan ja autetaan konkreettisesti. Myös projektikuntien sosiaalityöntekijät toivoivat, että heillä olisi mahdollisuus suuntautua ongelmakeskeisestä työotteesta asiakkaan voimavaroja vahvistavaan, aktivoivaan ja kuntouttavaan työotteeseen (ks. myös Maaniittu 1998, 153, Aho 1999, 290). Samoin tarvitaan uudenlaisia avohuollon palveluja, jotka perustuvat asiakkaiden arjen hallinnan tukemiseen ja jotka osaltaan täydentävät sosiaalihuollon moniammatillista yhteistyötä ja lisäävät sosiaalialan työn vaikuttavuutta. Tällaisten asiakaslähtöisten palvelujen kehittäminen nousi yhdeksi keskeiseksi tavoitteeksi projektikuntien kehittämistyössä. Työ- ja toimintakäytäntöjen muut uudistamisen haasteet kohdistuivat projektikuntien näkemyksen mukaan erityisesti asiakaslähtöisyyden lisäämiseen työssä.

2.1.1 Niukat työntekijäresurssit

Niukat työntekijäresurssit nousivat yhdeksi suurimmista kipupisteistä useissa projektikunnissa. Työntekijöiden määrää ei ollut pystytty lisäämään siinä määrin kuin asiakasmäärien kasvu ja asiakkaiden palvelutarpeiden lisääntyminen olisivat useissa kunnissa

ehkä edellyttäneet. Taustalla vaikutti kireä kuntatalous, eikä lisäresurssien saamiseen katsottu olevan kovin hyviä mahdollisuuksia lähitulevaisuudessakaan.

Niukat työntekijäresurssit johtavat puolestaan siihen, että asiakasmäärä työntekijää kohden nousee niin suureksi, että työntekijällä ei ole mahdollisuutta syvälliseen ja paneutuvaan työskentelyotteeseen. Tällaisessa liukuhihnatyöskentelyssä yksilöllinen tilannearviointi ja kunnollisen toimintasuunnitelman laatiminen jäävät suurien asiakasvirtojen jalkoihin. Työskentelyotetta on hankala muuttaa, sillä toisaalta palvelujen saatavuuden turvaamiseksi annetut suositukset (mm. sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma 2000 - 2003) edellyttävät asiakkaan saavan asiansa tietyn ajan kuluessa käsiteltäväksi. Pitemmällä aikavälillä niukat työntekijäresurssit johtavat töiden kasaantumiseen ja työntekijöiden uupumiseen.

2.1.2 Sosiaalityöntekijöiden saatavuuden ongelmat

Sosiaalityöntekijöiden saatavuuteen liittyvät ongelmat nousivat esiin useimmissa projektikunnissa. Useissa kunnissa sosiaalityöntekijän avoinna olleisiin virkoihin ei ollut yhtään pätevää hakijaa.

Ainoastaan Rovaseudulla sosiaalityöntekijöitä näytti olevan riittävästi, sillä siellä myös sijaisuuksiin saatiin pääsääntöisesti pätevyyden omaavia työntekijöitä. Tämä nosti puheenaiheeksi sosiaalityöntekijäkoulutuksen sijainnin vaikutuksen työntekijöiden saatavuuteen, varsinkin kun Pohjois-Karjalan kunnissa todettiin pätevien sosiaalityöntekijöiden saatavuuden vaikeutuneen sosiaalityön koulutuksen loputtua Joensuun yliopistossa. Erityisen vaikeaa pätevien sosiaalityöntekijöiden saaminen on ollut projektikunnista Vaasassa, Lahdessa, Lieksassa ja Outokummussa. Pääkaupunkiseudulla sosiaalityöntekijöiden saatavuuden ongelmat liittyvät lähinnä suuren väestömäärän edellyttämään suureen sosiaalityöntekijämäärään. Samaan aikaan sosionomit (AMK) olivat alkaneet hakeutua kunnissa avoinna oleviin sosiaalityöntekijöiden virkoihin, mikä nosti kunnissa keskeiseksi puheenaiheeksi sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) tehtävien selkiyttämisen ja jäsentämisen.

Sosiaalityöntekijöiden huono palkkaus nousi yhtenä tekijänä esiin pohdittaessa pätevien työntekijöiden saatavuuteen liittyviä ongelmia. Useissa projektikunnissa palkkausta on jonkin verran nostettu, mutta edelleen korkein peruspalkka oli noin 2000 euroa kuukaudessa. Vastaava palkka oli alimmillaan noin 1800 euroa. Kunnissa todettiin, että palkan tulisi olla huomattavasti suurempi, että se parantaisi merkittävästi sosiaalityöntekijöiden saatavuutta.

Palkkauksen lisäksi tehtäväjärjestelyjen todettiin kaipaavan muutosta, sillä edelleen liian suuri osa sosiaalityöntekijöiden työpanoksesta kuluu rutiininomaisesti toteutettuun toimeentulotukityöskentelyyn. Tehtävärakenteiden uudistamisessa erityistä huomiota tulisi kiinnittää toimeentulotukeen liittyvien tehtävien uudelleenorganisointiin. Projektikunnat näkivät, että panostamalla muutoinkin työn mielekkyyteen ja jakamalla työtä uudella tavalla voitaisiin edesauttaa nykyisten työntekijöiden työssä jaksamista ja pysymistä sekä parantaa uusien sosiaalityöntekijöiden saatavuutta.

2.1.3 Toimeentulon turvaamiseen liittyvien tehtävien korostuminen

Ensisijaisten etuuksien riittämättömyys ja etuuksien viivästyminen ovat yksi keskeinen sosiaalihuollon asiakkuutta aiheuttava tekijä. Mm. työmarkkinatuki sekä pienimmät sairaus- ja äitiyspäivärahat ovat toimeentulotuen perusosaa matalampia, jolloin toimeentulotuesta tulee useille kansalaisille välttämätön ja jokapäiväinen toimeentulon lähde. Samalla tavalla myös pienet eläkkeet, eläkkeelle pääsemisen vaikeutuminen ja monissa tapauksissa pitkät eläkkeitä koskevat päätösprosessit aiheuttavat jatkuvasti kansalaisille taloudellisen tuen tarvetta.

Kuntien toimeentulotukiasiakkaat lisääntyivätkin voimakkaasti 1990-luvulla pitkäaikaiseksi vakiintuneen työttömyyden ja joidenkin sosiaaliturvaetuuksien leikkauksen seurauksena. Kun toimeentulotuen maksatuskokeilut Kelalle 1990-luvun puolivälissä eivät johtaneet pysyvään käytäntöön, toimeentulotukeen liittyvien tehtävien järjestäminen nousi yhdeksi keskeiseksi tehtävärakenteiden kehittämiseen liittyväksi tekijäksi. Kyseiset tehtävät vievät kunnissa paljon työntekijäresursseja, ja toimeentulotukena kotitalouksille myönnettävät avustukset haukkaavat suhteessa melko suuren osan kuntien sosiaalitoimen talousarvioista. Toimeentulotukeen liittyvien tehtävien uudelleen organisoinnin tarpeet nousivat esiin kaikissa projektikunnissa.

2.1.4 Arvioinnin vähäisyys

Arvioinnin vähäisyys nousi yhdeksi keskeiseksi puutteeksi nykyisessä toimintajärjestelmässämme. Samalla on selvää, että niukat resurssit edellyttäisivät entistä tarkempaa palvelujärjestelmän ja toimintakäytäntöjen arviointia. Niukkojen resurssien aikana on entistä tärkeämpää tehdä oikeita asioita oikeaan aikaan.

Arvioinnin puute ilmenee useilla eri tasoilla. Yksilökohtaisen asiakastyön tasolla liian vähäiseksi jäävä asiakkaan kokonaistilanteen arviointi nousi esiin puutteena jo niukkojen työntekijäresurssien kohdalla. Asiakkaan elämäntilanteeseen liittyvän arvioinnin lisäksi tulisi kuitenkin saada enemmän tietoa myös erilaisten palvelujen ja työmenetelmien vaikuttavuudesta asiakkaiden tilanteeseen. Vain tätä kautta voidaan puolestaan arvioida kokonaisten palvelujärjestelmien ja toimintojen yhteiskunnallista vaikuttavuutta. Pohja eri tasoilla tapahtuvalle arvioinnille luodaan kuitenkin yksilötasolla tapahtuvassa asiakkaan tilanearviossa. (Ks. myös Paasio 2003, 68-70)

Monessa kunnassa tavoitteeksi nousikin nykyisten toimintamallien kehittäminen siten, että asiakastyön painopiste siirtyisi asiakasprosessin alkuvaiheessa tapahtuvaan laajaan ja kokonaisvaltaiseen tilanearvioon ja sitä kautta toimivan yhteistyösuunnitelman laatimiseen ja todellisen positiivisen muutoksen toteutumiseen asiakkaan elämässä.

2.1.5 Väestön ikääntyminen

Vanhusväestön määrän suhteellinen lisääntyminen ja pääasiassa 1990-luvulla toteutettu palvelurakenteen muutos laitoshoidon purkamisineen ja avohuollon kehittämisineen pitivät edelleen pinnalla vanhuspalveluihin liittyvät kysymykset kunnissa. Mukaan oli astunut kysymys sosiaalialan asiantuntijuudesta vanhustyössä, sillä yhä useammassa kun-

nassa vanhustenhuolto on joko kokonaan tai osittain siirretty terveydenhuollon hallinnon alaan ja yhä useammassa kunnassa vanhuspalvelujen vastuuhenkilö toimii terveydenhuollon osaamisen pohjalta. Projektikunnat totesivat, että vanhustyön avoimena oleviin johtavien työntekijöiden virkoihin ei enää juuri hakeutunut sosiaalialan koulutuksen saaneita työntekijöitä. Toisaalta vanhustyön perusosaamisen katsottiin laajentuneen ja vahvistuneen lähihoitajakoulutuksen myötä. Vaikka vanhuspalveluihin liittyvät kysymykset nousivat esiin projektikunnissa, ne eivät nousseet akuuteimmaksi kehittämis-kohteeksi sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) tehtävien ja yhteistyön jäsentämisen näkökulmasta, sillä kyse on enemmänkin sosiaali- ja terveydenhuollon välisen tehtävärakenteen uudistamisesta.

2.2 Kehittämistyön sisältö ja tavoitteet projektikunnissa

Edellä esitetyistä nykyiseen tehtävärakenteeseen liittyvistä ongelmakohdista kunnissa haluttiin pureutua etsimään ratkaisuja erityisesti asiakkaiden arjen hallinnan ja sosiaalisen toimintakyvyn tukemiseen. Kunnissa uskottiin vakaasti, että näihin tarpeisiin vastaavien palvelujen kehittäminen lisäisi osaltaan myös sosiaalityön vaikuttavuutta ja kompensoisi niukkoja työntekijäresursseja sekä sosiaalityöntekijöiden saatavuuteen liittyviä ongelmia.

Perinteisten toimintamallien uudistaminen nousi muutoinkin kuntien kehittämistyön akuuteimmaksi kysymykseksi. Sosiaalityöntekijöiden työn kapeutuminen pääasiassa rutiiniluonteisesti toteutettuihin toimeentulokitehtäviin on ollut todellisuutta useissa kunnissa, vaikka työtä olisi pitänyt pystyä suuntaamaan enemmän ehkäisevään työhön ja asiakkaiden arjen hallinnan tukemiseen.

Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien parityömallista sekä sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien ja etuuskäsittelijöiden moniammatillisesta tiimityöstä uskottiin löytyvän ratkaisuja edellä mainittuihin ongelmiin. Työnjako eri ammattiryhmien kesken haluttiin kuntalaisten tarpeita mahdollisimman hyvin vastaavaksi ja työntekijöiden koko osaamisen käyttöön oton kannalta mielekkääksi, jolloin myös työntekijöiden viihtymisen ja työssä jaksamisen arvioitiin lisääntyvän.

Projektikuntien kuntakohtaiset tavoitteet on esitetty kunkin kunnan kohdalla liitteenä olevissa kuntakuvauksissa (liite 2). Tavoitteet voitaisiin kuitenkin koota yhteen seuraavasti:

Kuntalaisten arjen hallintaa ja sosiaalista toimintakykyä tukevien toimintamallien kehittäminen.

Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan/sosionomin (AMK) uudenlaisen yhteistyömallin kokeileminen sekä edellä mainittujen ammattiryhmien tehtävien selkiyttäminen ja jäsentäminen.

Sosiaalityön vaikuttavuuden lisääminen uudenlaisia toimintamalleja (mm. edellä olevaa) kokeilemalla.

Sosiaalialan osaamisen ja tehtävien jäsentäminen kansalaisten tarpeita vastaaviksi. Sosiaalihuollon moniammatillisen yhteistoimintamallin luominen ja kokeileminen.

3 TEHTÄVÄRAKENTEIDEN KEHITTÄMISKOKEILUT PROJEKTIKUNNISSA

Projektikunnissa käynnistettiin sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteeseen liittyviä kokeiluja käytännön työelämässä. Edellä kuvattiin kehittämistyön lähtökohtia projektikunnissa ja todettiin, että **sosiaalityön toimintakäytäntöihin liittyvät kehittämistarpeet** nousivat kuntien sosiaalihuollon kokonaisuudessa akuuteimmaksi toimenpiteitä vaativaksi tehtäväalueeksi. Toinen kehittämiskokeiluja suuntaava tekijä oli **kansalaisten arjen hallintaa tukevien toimintamallien kehittäminen**. Lisäksi tavoitteena oli työkäytäntöjen muuttaminen siten, että erityisesti **asiakasprosessin alkuvaiheessa tapahtuvaan tilannearvioon** panostettaisiin huomattavasti nykyistä enemmän. Jatkossa esiteltävät kehittämiskokeilut kohdistuivat pääosin sosiaalitoimistojen kautta organisoituun työhön, jota tässä raportissa käsitellään pääasiassa lapsiperhetyön, aikuistyön ja kuntouttavan työtoiminnan sekä etuuskäsittelyn kokonaisuuksina.

Osa uusista toimintamalleista oli jo käynnistynyt ennen Steamin aloittamista, mutta hyvien kokemusten vuoksi niitä haluttiin Steamin puitteissa edelleen kehittää. Erityisesti lapsiperhetyön kehittämiseen kunnat olivat paneutuneet jo ennestään. Sen sijaan aikuistyön ja etuuskäsittelyn käytäntöjen kehittämisen suhteen on edetty lähes umpihangessa. Aikuistyön kehittämisen haasteena oli erityisesti toimeentulotukeen liittyvien tehtävien eriyttäminen omaksi tehtäväalueekseen ja varsinaisen aikuistyön sisällön jäsentäminen. Aikuistyön toimintamallien pohtimiseen antoi monessa kunnassa sysäyksen kuntouttavan työtoiminnan käynnistäminen samoihin aikoihin tehtävä- ja ammattirakenteiden kehittämisprojektin kanssa. Tämän lakiin perustuvan uuden tehtäväalueen organisointi olisi toki tapahtunut ilman Steam-projektiakin, mutta projekti on tarjonnut tukea erityisesti niille kunnille, joissa etsittiin sosiaaliohjaajan roolia kuntouttavassa työtoiminnassa. Aikuistyön kehittämiseen liittyy olennaisesti toimeentulotukeen liittyvien tehtävien hoitaminen, joka on haluttu organisoida omaksi, etuuskäsittelyn tehtäväalueeksi.

Tehtävärakenteiden kehittämiskokeiluissa keskeisellä sijalla on projektille asetettujen tavoitteiden mukaisesti ollut sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan tehtävien ja yhteistyön jäsentäminen.

3.1 Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityöskentely lapsiperhetyössä

Perinteinen lastensuojelun sosiaalityö on tulkittu pääasiassa sosiaalityöntekijöiden tehtäväkentäksi, johon on luonnollisesti kuulunut yhteistyötä muiden lapsiperheiden palvelujen – erityisesti päivähoidon, kotipalvelun, koulujen ja neuvoloiden – työntekijöiden kanssa. Tässä raportissa puhutaan lapsiperhetyöstä, joka sisältää perinteisen lastensuojelun sosiaalityön lisäksi muun lapsiperheiden sosiaalityön sekä lapsiperheiden erilaiset avohuollon palvelut kuten esimerkiksi perhetyön, lapsiperheiden kotipalvelun ja nuorten avohuollonohjauksen. Projektikunnissa kehittämistyön tarve nähtiin erityisesti sosiaalityöntekijöiden ja erilaisissa avohuollon tehtävissä toimivien sosiaaliohjaajien yhteistyön kehittämisessä.

Lapsiperhetyötä jäsennettiin useissa Steam-kunnissa, esimerkiksi Helsingissä, Lieksassa ja Rovaniemellä. Näillä kunnilla on jo pitkät perinteet lapsiperhetyön kehittämisestä ja usean vuoden kokemus sosiaaliohjaajien työskentelemisestä sosiaalityöntekijöiden työparina. Myös Haminassa oli saatu hyviä kokemuksia vastaavasta toimintamallista, mutta mallin jatkokehittäminen siirtyi työntekijöiden vaihtumisen ja nopealla aikataululla toteutuneen Haminan ja Vehkalahden kuntaliitoksen aiheuttaman muutosprosessin myötä odottamaan otollisempaa ajankohtaa. Joensuussa on sittemmin käynnistynyt paikallinen lapsiperhetyön kehittämishanke, jonka keskiössä on juuri sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien parityöskentely.

Parityöskentely voi käytännössä toteutua monella eri tavalla riippuen siitä miten ja milloisten toimintayksiköiden kautta tehtävät yleensäkin on kunkin kunnan sosiaalihuollossa organisoitu. Myös projektikunnissa variaatioita oli liki yhtä paljon kuin kuntia, joten kaikkia kokeiluja tai toimintamalleja ei ole tässä mahdollista esitellä erikseen. Niiden periaatteelliset lähtökohdat ja tavoitteet olivat kuitenkin niin pitkälle yhteneväiset, että projektikuntien lapsiperhetyön uudet toimintamallit on jäsennetty tässä raportissa kolmeen eri malliin.

Ensimmäiseksi tässä kuvataan toimintamallia, jossa sosiaaliohjauksen tavoitteena on erityisesti lapsiperheiden sosiaalisten ongelmien ehkäiseminen tai ongelmien havaitseminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. Sen jälkeen kuvattavaa, monessa kunnassa jo tuttua, perhetyötä sekä nuorten avohuollonohjausta käytetään pääasiassa avohuollon tukitoimenpiteenä.

3.1.1 Sosiaaliohjaus sosiaalitoimistojen lapsiperhetyössä

Sosiaaliohjauksen rooli lapsiperheiden sosiaalisten ongelmien ehkäisijänä toteutuu luontevasti silloin, kun sosiaaliohjaajia sijoittuu riittävästi sosiaalipalvelujen tai muiden lapsiperheiden käyttämien palvelujen, esimerkiksi koulujen ja neuvoloiden, yhteyteen. Projektikunnissa haluttiin kuitenkin kokeilla erilaista toimintamallia, jossa sosiaaliohjaajat sijoituivat fyysisesti sosiaalitoimistoihin sosiaalityöntekijöiden työpareiksi. Näistä lähtökohdista sosiaaliohjaajan roolia on lähdetty hakemaan mm. Lieksassa sekä myöhemmin Joensuussa käynnistyneessä lapsiperhetyön kehittämishankkeessa.

Sosiaaliohjaaja toimii sosiaalityön ja sen eri yhteistyökumppaneiden muodostamassa verkostossa. Käytännössä tämä toteutuu siten, että sosiaaliohjaajat luovat tiiviin yhteistyösuhteen esimerkiksi päivähoidon, koulujen ja neuvoloiden työntekijöiden kanssa. Sosiaaliohjaaja osallistuu em. yksiköiden palavereihin sekä toimii tarvittaessa kyseisten yksiköiden työntekijöiden työparina riskiperheiden kanssa työskenneltäessä. Yhteistyökumppaneihin kuuluvat lisäksi mm. poliisi ja työvoimaviranomaiset.

Sosiaaliohjaajan aktiivinen työ muiden yhteistyökumppaneiden kanssa ei tarkoittanut sitä, että sosiaalityöntekijän yhteistyö näiden tahojen kanssa kävisi tarpeettomaksi tai että yhteistyö tapahtuisi aina sosiaaliohjaajan välityksellä. Sosiaalityöntekijän vastuulla toimivat nk. lastensuojelun moniammatilliset työryhmät, joihin em. yhteistyökumppanit ovat perinteisesti osallistuneet, kokoontuvat edelleen sosiaaliohjaajan osallistuessa myös työryhmän työskentelyyn. Samoin sosiaalityöntekijän suorat kontaktit päivähoidon, koulujen, neuvoloiden tai muiden yksiköiden työntekijöihin ovat edelleen tarpeen

asiakkaiden tilanteita selvitetessä, erilaisia tukitoimenpiteitä suunniteltaessa tai palvelujen tarkoituksenmukaista järjestämistä pohdittaessa. Sosiaaliohjaajan ammattitaidon ja asiantuntijuuden hyödyntäminen mahdollistaa kuitenkin niukkojen sosiaalityöntekijäresurssien kohdistamisen kaikista vaikeimpiin ja monimutkaisimpiin tilanteisiin.

Sosiaaliohjaajalle kertyy runsaasti tietoa lapsiperheiden tilanteista yleensä, samoin kuin yksittäisten lasten, nuorten ja perheiden sosiaalisista ongelmatilanteista. Sosiaaliohjaajan ja sosiaalityöntekijän keskinäinen ja jatkuva dialogi varmistaa sen, että sosiaaliohjaajan tietotaito on sosiaalityöntekijän käytössä ja vastaavasti sosiaalityöntekijän näkemykset ja kokemukset sosiaaliohjaajan käytettävissä. Tällaisella työparitoiminnalla saavutetaan projektikuntien työntekijöiden kokemuksen mukaan laajempi ja monipuolisempi näkemys niin asiakkaiden tilanteista kuin palvelujärjestelmän toimivuudestakin.

Sosiaaliohjaajan työn kautta kertynyt tieto helpottaa ja nopeuttaa myös sosiaalityön interventioprosessia, jos lapsen/nuoren/perheen tilanne pahenee. Tällöin sosiaaliohjaajalle muodostunut käsitys asiakkaan arjesta, toimintakyvystä, verkostoista ja yleensäkin asiakkaan voimavaroista ja puutteista on korvaamaton tietolähde sosiaalityöhön kuuluvan laajan ja kokonaisvaltaisen asiakkaan tilannearvion sekä sitä seuraavan sosiaalityön suunnitelman laatimisessa. Siksi tulee kiinnittää huomiota myös sosiaaliohjaajalle kertyvän tiedon dokumentointiin, niin että se on tarvittaessa helposti myös sosiaalityöntekijän käytössä. Samoin tarpeellisen tiedon siirtoon sosiaalityöntekijältä sosiaaliohjaajalle on kiinnitettävä huomiota.

Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan yhteistyö jatkuu luontevasti mahdollisen sosiaalityön asiakasprosessin jatkuessa edelleen. Tällöin sosiaaliohjaaja voi edustaa sosiaalityötä esimerkiksi asiakasta koskevassa yhteistyöneuvottelussa, jos sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja yhdessä näin sopivat. Vastuu asiakasta ja eri toimintavaihtoehtoja koskevista päätöksistä on kuitenkin sosiaalityöntekijällä. Projektikuntien työntekijät kokivat saavuttavansa tällaisella eri ammattiryhmiin kuuluvien työntekijöiden parityöskentelyllä laajemman näkökulman asiakkaiden elämään, minkä perusteella toiminta pystytään suuntaamaan entistä paremmin asiakkaiden tarpeita vastaavaksi.

3.1.2 Sosiaaliohjaaja lapsiperhetyön avopalveluissa

Perhetyö on jo varsin monessa kunnassa tuttu lapsiperhetyöhön liittyvä palvelukokonaisuus, eikä se varsinaisesti kuulunut Steam-kuntien uusiin kehittämiskokeiluihin. Perhetyön sisältöä ja roolia pohdittiin kuitenkin lähes kaikissa projektikunnissa osana lapsiperhetyön kokonaisuutta, joten siksi se otetaan esille myös tässä yhteydessä. Se on myös yksi esimerkki toiminnasta, joka sijoittuu tässä projektiraportissa sosiaaliohjaukseksi nimetylle uudelle sosiaalihuollon tehtäväalueelle.

Perhetyöllä tarkoitetaan tässä sosiaalityöntekijöiden ja kotipalvelutyöntekijöiden tehtävien välimaastoon sijoittuvaa tehtäväkokonaisuutta, johon kuuluu olennaisena osana sosiaalisten ongelmatilanteiden arviointi lapsiperheiden arjessa ja jossa korostuvat lastenkasvatukseen ja -hoitoon liittyvän tuen lisäksi perheen muun elämänhallinnan kysymyksiin ohjaus ja tuki asiakkaan omassa elämänympäristössä. Perhetyön voidaan nähdä kehittyneen monissa kunnissa alas ajetun lapsiperheiden tehostetun kotipalvelun jäljille.

Perhetyötä käytetään usein lastensuojelun avohuollon tukitoimenpiteenä, jolloin asiakkaat tulevat perhetyöntekijälle sosiaalityöntekijän kautta. Jos sosiaalityöntekijä arvioi perheen hyötyvän perhetyöstä, hän esittää perheelle tällaisen palvelun mahdollisuutta. Jos perhe hyväksyy toiminnan ja sitoutuu yhteistyöhön, sosiaalityöntekijä sisällyttää perhetyötä koskevan puitesuunnitelman (sisältäen mm. perhetyön päätavoitteet sekä toiminnan keston) sosiaalityön suunnitelmaan. Ideaalitulanteen mukaan sosiaalityöntekijä, perhetyöntekijä ja asiakasperhe kokoontuvat tässä vaiheessa yhteiseen keskusteluun, jossa käydään läpi niin laajempaa sosiaalityön suunnitelmaa kuin tarkempaa perhetyön suunnitelmaa. Nykyisten asiakasmäärien puitteissa joudutaan käytännössä usein toimimaan siten, että sosiaalityöntekijä asiakkaalta luvan saatuaan informoi uudesta asiakasperheestä perhetyöntekijää, ja samalla sovitaan millä aikavälillä viimeistään tilannetta arvioidaan asiakkaan, perhetyöntekijän ja sosiaalityöntekijän yhteistyönä.

Tämän jälkeen vastuu varsinaisesta toiminnasta siirtyy perhetyöntekijälle, joka laatii yhdessä perheen kanssa varsinaisen perhetyön suunnitelman. Siinä on määritelty millä tavoin, miten usein ja missä työ konkretisoituu ja mitkä ovat kunkin tapaamiskerran yksityiskohtaiset ja konkreettiset tavoitteet.

Jos toiminta etenee suunnitelman mukaisesti, sosiaalityöntekijän ja perhetyöntekijän yhteistyö voi olla hyvinkin vähäistä perhetyön prosessin aikana. Se voi olla vain ohimennen tapahtuvaa tiedonvaihtoa siitä, missä milläkin hetkellä ollaan menossa. Jos toiminta ei vastaavasti suju kuten oli suunniteltu, sosiaalityöntekijän ja perhetyöntekijän yhteistyö tiivistyy ja yhteistä arviointia tarvittaessa aikaistetaan.

Jos perhetyötä katsotaan tarpeelliseksi jatkaa pitempään kuin alussa oli arvioitu, sosiaalityöntekijä tekee päätöksen palvelun jatkamisesta. Samoin sosiaalityöntekijä vastaa palvelun lopettamisesta suunniteltua aikaisemmin, jos tavoitteet saavutetaan ennakoitua aiemmin tai asiakasperhe ei sitoudu palveluun tai muutoin hyödy siitä kuten alussa oli arvioitu.

Perhetyötä voidaan käyttää myös ongelmia ehkäisevänä lapsiperheiden palveluna, jolloin perhetyössä voi olla myös sellaisia asiakkaita, jotka eivät ole sosiaalityön asiakkuudessa. Myös tällöin toiminta perustuu perheen ja perhetyöntekijän yhteiseen suunnitelmaan ja on samalla lailla tavoitteellista ja määräaikaista toimintaa.

Tavanomaisesta lapsiperheiden kotipalvelusta perhetyön erottaa se, että kodinhoitaja toimii vielä lähempänä perheen konkreettista arkea kuin perhetyöntekijä. Kodinhoitaja opastaa konkreettisesti perheenjäseniä erilaisissa lasten- ja kodinhoitoon liittyvissä asioissa, toimii lasten hoitajana, että väsyneet vanhemmat saavat itse välillä levätä tai pääsevät hoitamaan perheen ja omia asioitaan ilman lapsia, ohjaa ja tarvittaessa vie kerhoihin ja muihin lapsiperheille suunnattuihin toimintoihin. Kotipalvelua voidaan käyttää perhetyön tavoin lastensuojelun tukitoimena, mutta pääsääntöisesti lapsiperheiden kotipalvelu on luonteeltaan ennakoivaa, ongelmia ehkäisevää tai selkeästi nimettyyn toimintaan kohdistuvaa toimintaa.

Perhetyöntekijän työvälineenä ovat usein perheen kanssa käydyt keskustelut, joiden kautta perhettä motivoidaan muutokseen, autetaan näkemään tilannetta eri näkökulmasta ja suunnataan toimintaa laajemmalle perheen verkostoihin ja yhteiskuntaan. Välineenä on myös ohjaus, jossa perhetyöntekijä voi toimia konkreettisesti mallina perheelle. Tavoitteena on tukea perhettä selviytymään itsenäisesti erilaisista yhteiskuntamme toimintakäytännöistä

Joskus vaikeissa tilanteissa samassa perheessä voi työskennellä samanaikaisesti sekä perhetyöntekijä että kodinhoitaja. Tällöin perhetyöntekijä toimii kodinhoitajan työparina, lähityönohjaajana, joka tukee myös kodinhoitajaa vaikeassa ja usein raskaassa perheen tilanteessa.

Joissakin kunnissa ei ole haluttu ottaa käyttöön perhetyön käsitettä, vaan lapsiperheiden kotipalvelun määritelmää on laajennettu, jolloin se on kuitenkin sisällöltään hyvin lähellä tässä kuvattua perhetyötä. Projektikuntien kokemuksen mukaan lähihoitajan tai erityisesti entisen kodinhoitajan osaamisen ei enää monessa tilanteessa katsottu riittävän lapsiperheiden kaikista vaikeimpien tilanteiden kohtaamiseen ja käsittelyyn. (ks. myös Horsma 2004.) Sen sijaan uuden ammattikorkeakoulututkinnon katsottiin tuoneen juuri sellaista laaja-alaista osaamista, jolla on nähty voitavan vastata asiakkaiden elämänhallinnan puutteisiin sekä laajempiin elämän ohjauksen ja tuen tarpeisiin. Enemminkin lienee kysymys siitä, millaisella osaamisella työtä tehdään kuin siitä miksi kyseinen työkokonaisuus nimetään.

3.1.3 Sosiaalihojaaja nuorten avohuollonohjauksessa

Edellä kuvattu perhetyö kohdistuu pääasiassa pienten lasten perheisiin. Jos lapsiperhetyön keskipisteessä on kouluikäinen nuori, on usein tarkoituksenmukaista suunnata sosiaalihojaajan työpanosta suoraan nuoren tukemiseen. Näin on järkevää toimia esimerkiksi silloin, jos yhteistyö nuoren vanhempien kanssa ei syystä tai toisesta suju tai jos nuoren ja vanhempien välit ovat kiristyneet niin, ettei luottamusta ole eikä vuorovaikutus enää toimi. Tällöin voidaan puhua nuorten avohuollonohjauksesta. Nuorten avohuollonohjausta käytetään pääasiassa lastensuojelulain mukaisena avohuollon tukitoimenpiteenä, mutta sen piiriin kuuluvat luontevasti myös lastensuojelulain mukaisessa jälkihuollossa olevat nuoret.

Nuorten avohuollonohjauksessa on itse asiassa kysymys omasta itsenäisestä palvelukokonaisuudesta, joka on kehitetty erityisen tuen tarpeessa oleville nuorille. Tämän tyyppistä palvelua on järjestetty jo reilut kymmenen vuotta Rovaniemen kaupungissa, jossa palvelu oli olemassa jo ennen, kuin lastensuojelulaki velvoitti kunnat järjestämään lastensuojelutoimenpiteiden piirissä olleille nuorille jälkihuoltoa. Myös Haminassa ollaan lapsiperhetyössä työskentelevän sosiaalihojaajan tehtäväkuvaa kehittämässä tähän suuntaan.

Nuorten avohuollonohjauksen asiakkaat tulevat sosiaalihojaajalle sosiaalityöntekijän kautta. Jos sosiaalityöntekijä arvioi (usein moniammatillisen työryhmän kanssa) nuoren tilannetta selvittäessään nuoren ja hänen perheensä hyötyvän avohuollonohjauksesta, hän ehdottaa kyseistä palvelua perheelle. Jos nuori itse tai hänen perheensä hyväksyvät palvelun, järjestetään yhteinen neuvottelu huoltosuunnitelman laatimiseksi. Tuolloin sovitaan avohuollonohjauksen toteuttamisesta pääpiirteittäin.

Tämän jälkeen vastuu avohuollon käytännön toteutuksesta siirtyy sosiaalihojaajalle. Sosiaalityöntekijällä säilyy vastuu koko asiakastyön prosessista, mutta varsinaisen avohuollonohjauksen aikana hän toimii lähinnä sosiaalihojaajan taustatukena ja tarvittaessa konsulttina.

Sosiaaliohjaaja laatii asiakkaan kanssa yksityiskohtaisen toimintasuunnitelman, jossa sovitaan huoltosuunnitelmassa asetettujen tavoitteiden yksityiskohtaisemmasta käytännön toteuttamisesta ja työn sisällöistä. Työskentely painottuu nuoren arkielämän tukemiseen; ohjauksen, neuvonnan ja motivoinnin avulla nuorta tuetaan koulunkäynnissä tai työ-/harjoittelu paikan saamisessa, harrastuksissa ja muissa arkielämän hallinnan taidoissa. Avohuollonohjaajan tehtäviin kuuluu myös nuoren taloudellisen tilanteen selvittäminen, opastus etuuksien hakemisessa, mahdollisen toimeentulotuen myöntäminen sekä rahan käytön opastaminen tarvittaessa. Avohuollonohjauksessa korostuvat yhdessä tekeminen sekä tarvittaessa kädestä pitäen ohjaaminen ja tukeminen nuoren omassa elämämpiirissä. Usein avohuollonohjauksella tuetaan nuorten itsenäistä asumista, mutta joskus tuki voidaan kohdistaa myös vanhempiensa luona asuvalle nuorelle.

Hyviä kokemuksia on myös avohuollonohjauksen käyttämisestä sellaisessa tilanteessa, jossa vasta ennakoitua sosiaalityön tarvetta, mutta jossa nuoren todellisesta elämäntilanteesta ei ole riittävästi tietoa tai tämä tieto on vaikeasti saatavissa. Tällöin työskentelyssä korostuvat tuen ja ohjauksen lisäksi nuoren ja hänen perheensä elämäntilanteen havainnointi. Tuolloin tavoitteena on selkiyttää käsitystä ongelmatilanteesta, sen taustatekijöistä ja mahdollisista toimintavaihtoehdoista.

3.2 Aikuistyötä etsimässä

Aikuistyön kehittäminen nähtiin kunnissa yhtenä kehittämistyön suurimmista haasteista. Kun toimeentulokitehtävät haluttiin eriyttää omaksi etuuskäsittelyn tehtäväalueeksi, oli löydettävä uusi tapa tehdä aikuistyötä ja ennen kaikkea uusi tapa ja uudet käsitteet työn kuvaamiseen.

Aikuistyön kehittämisen lähtökohtana olivat työntekijöiden havainnot, joiden mukaan yhä useammalla kansalaisella oli yhä enemmän vaikeuksia selvittää jokapäiväisestä arkielämästään ja käyttää yhteiskunnan tarjoamia palveluja oma-aloitteisesti ja itsenäisesti. Tämä tarkoitti asiakkaiden yksilökohtaisen, konkreettisen ja pitkälle asiakkaan arkielämän käytäntöihin ulottuvan ohjauksen ja neuvonnan lisäämistä. Sosiaalityöntekijät eivät kokeneet tällaisen työn edellyttävän sosiaalityöntekijän ammattitaitoa tai osaamista. Vastaavasti etuuskäsittelijät ja kanslistit kokivat riittämättömyyden tunnetta kyseisissä tilanteissa. Sen sijaan sosiaaliohjaajien arvioitiin omaavan sellaista osaamista, joka vastaisi hyvin edellä mainittuihin asiakkaiden tarpeisiin. Näin aikuistyötä lähdettiin kehittämään hakemalla uudenlaisia, sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien yhteistyöhön perustuvia toimintakäytäntöjä. Sosiaalitoimistojen aikuistyön kehittämiseen projektin aikana paneutui erityisesti Rovaniemen kaupunki, jossa selkiytettiin sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan rooleja sosiaalitoimistojen aikuistyössä. Aikuistyön alueelle sijoittuu myös Rovaniemen maalaiskunnan kuntouttavan työtoiminnan malli, jonka lähtökohtana on sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan tiivis parityöskentely.

3.2.1 Sosiaaliohjaaja sosiaalitoimistojen aikuistyössä

Sosiaalityöntekijät työskentelevät sosiaalitoimistojen aikuistyössä pääasiassa moniongelmaisten asiakkaiden kanssa, joilla esimerkiksi pitkäaikaistyöttömyys sekä päihde- ja mielenterveysongelmat ovat kietoutuneet sekavaksi ongelmavyyhdeksi. Näiden vaikeiden ja hankalien tilanteiden selvittämiseksi sosiaalityöntekijän rooliin kuuluu olennaisesti erilaisten moniammatillisten yhteistyöverkostojen koordinointi.

Uusien toimintakäytäntöjen lähtökohtana oli malli, jossa sosiaalityöntekijä vastaa yhdessä asiakkaan (ja tarvittaessa muiden asiantuntijoiden) kanssa tämän elämäntilanteen selvittämisestä ja arvioinnista sekä sosiaalityön toimintasuunnitelman laatimisesta, joka perustuu pitkälle erilaisten yhteiskunnan tarjoamien palvelujen käyttämiseen asiakkaan tilanteen muuttamiseksi. Työntekijöiden havaintojen mukaan ongelmana on ollut se, että monet asiakkaat eivät puutteellisen toimintakykynsä vuoksi pysty toteuttamaan yhdessä laadittua suunnitelmaa käytännössä. Tässä oli selkeä paikka sosiaaliohjaajan toimesta toteutettavalle asiakkaan yksilökohtaiselle tuelle ja ohjaukselle. (vrt. Horsma 2004)

Ideaalitilanteen mukaan sosiaaliohjaajan tulisi olla mukana suunnitelman laatimisessa silloin, kun asiakkaan arvioidaan tarvitsevan arjen hallinnassaan tukea ja ohjausta. Tästä joudutaan kuitenkin käytännössä joustamaan nykyisillä asiakasmäärillä, ja usein sosiaalityöntekijä sopii asiakkaan kanssa sosiaalisen ohjauksen aloittamisesta ja informoi sosiaaliohjaajaa asiakkaan tilanteesta. Suunnitelmassa sovitaan millä aikavälillä asiakkaan kokonaistilanne arvioidaan uudelleen sosiaalityöntekijän vastaanotolla.

Sosiaaliohjaajien asiakkaiksi tulevat usein alle 25-vuotiaat vailla ammatillista koulutusta olevat nuoret sekä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat, ellei kuntouttavaa työtoimintaa ole organisoitu erikseen. Sosiaaliohjaajat tekevät jatkuvaa tilannearviota asiakkaansa kanssa tämän elämäntilanteesta ja siihen liittyvistä tuen tarpeista. He mm. tukevat ja auttavat asiakkaita opiskelu-, työharjoittelu- tai työpaikan hankkimisessa, asumiseen liittyvissä asioissa sekä erilaisten etuuksien hakemisessa ja palvelujen käyttämisessä. Kyse on asiakkaan voimaantumista tukevasta työstä, hänen osallisuutensa edistämisestä paitsi oman elämänsä myös yhteisö- ja yhteiskuntaelämän suhteen. Sosiaaliohjaajat tekevät paljon yhteistyötä asiakkaiden asioissa mm. työvoimaviranomaisten kanssa, sekä terveydenhuollon, päihdehuollon ja mielenterveystyön yksiköiden kanssa.

Sosiaaliohjaajan tehtävissä pohdintaa on aiheuttanut erityisesti toimeentulotukeen liittyvien tehtävien hoitaminen. Yhden näkemyksen mukaan toimeentulotuki tulisi erottaa kokonaan lähityöstä, jotta rahakysymykset eivät hallitsisi tilannetta ja estäisi todellisen auttamissuhteen syntymistä työntekijän ja asiakkaan välille. Toisen näkemyksen mukaan on eduksi, että se, joka tuntee parhaiten asiakkaan arkielämän tarpeet voi tarvittaessa myöntää myös toimeentulotuen, jolloin vältetään asiakkaan siirtämisestä toisen palvelun piiriin.

Pääosassa Steam-projektin kuntia sosiaaliohjaajat voivat tehdä asiakkailleen norminmukaiset tai pientä harkintaa edellyttävät toimeentulotukipäätökset siten, kuin asiakkaan taloudellisesta tuesta on sosiaalityön suunnitelmassa todettu. Suurempaa harkintaa vaativissa toimeentulotukiasioissa ohjaajat konsultoivat yleensä sosiaalityöntekijää. Joissakin kunnissa, kuten esimerkiksi jäljempänä esitettävässä Rovaniemen maalaiskunnan kuntouttavan työtoiminnan käytännössä, toimeentulotuesta päättää sosiaalityöntekijä

asiakkaan tilanteesta tekemänsä laajan ja kokonaisvaltaisen arvion pohjalta. Tällöin sosiaaliohjaaja voi keskittyä asiakkaan muuhun yksilökohtaiseen tukemiseen vailla rahakysymysten mahdollisia vaikutuksia asiakassuhteeseen. Positiivisia kokemuksia on ollut myös sellaisesta käytännöstä, jolloin ns. normin mukaisen toimeentulotuen myöntäminen on sosiaaliohjaajalla ja mahdollista harkintaa vaativat päätökset ovat sosiaalityöntekijän vastuulla.

Aikuisten sosiaaliohjausta voidaan käyttää – ja sitä tulisi käyttää huomattavasti nykyistä enemmän – myös ennaltaehkäisevässä työssä. Käytännössä tämä tarkoittaisi erilaisten aikuisväestölle suunnattavien päivä- ja työtoimintojen lisäämistä sekä sosiaaliohjaajien sijoittumista entistä enemmän myös muihin kuin sosiaalihuollon yksiköihin, esimerkiksi työvoimahallintoon. Viimeksi mainittu onkin jo osaltaan toteutumassa uusien työvoiman palvelukeskusten myötä.

3.2.2 Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityöskentely kuntouttavan työtoiminnan asiakasprosessissa

Kuntouttavaa työtoimintaa tarkastellaan tässä yhtenä aikuistyön osa-alueena. Laki kuntouttavasta työtoiminnasta (2001/189) tuli voimaan 1.9.2001. Lain tavoitteena on pitkäaikaistyöttömien syrjäytymisen ehkäisy työvoimahallinnon ja sosiaalitoimen tehostetun yhteistoiminnan sekä kuntien sosiaalipalveluna järjestettävän kuntouttavan työtoiminnan avulla. Laki velvoittaa kunnan sosiaalitoimen ja työvoimatoimiston tekemään aktivointisuunnitelman yhteistyössä pitkään työttömänä olleen, työmarkkinatukea tai toimeentulotukea saaneen henkilön kanssa. Aktivointisuunnitelman laatimisen tavoitteena on löytää pitkään työttömänä olleelle polku työelämään. Suunnitelma sisältää usein tavanomaisia työllistymistä edistäviä työvoimatoimiston palveluja sekä erilaisia sosiaali-, terveys-, koulutus- ja kuntoutuspalveluja. Jos tavanomaisten palvelujen järjestäminen ei riitä, asiakkaalle voidaan järjestää kuntouttavaa työtoimintaa. (Työvoimahallinnon internet-sivut)

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat ovat usein varsin pitkälle syrjäytyneitä yhteiskunnan erilaisista toimintakäytännöistä, ja heillä on runsaasti puutteita arkielämän hallintaan liittyvissä asioissa. Nimenomaan asiakkaiden arkielämässään tarvitsema tuki oli perusteluna sille, että monet kunnat arvioivat hyötyvänsä kuntouttavan työtoiminnan puitteissa sosiaaliohjaajan osaamisesta.

Pääosassa kuntia aktivointisuunnitelmien laatimisen on katsottu olevan niin laaja ja kokonaisvaltainen asiakkaan tilanteen selvittäminen ja arviointiprosessi, että se vaatii sosiaalityöntekijän ammattitaitoa. Poikkeuksiakin löytyy, sillä myös Steam-kunnissa esiintyy käytäntöä, jossa aktivointisuunnitelmien laatimisesta vastaa sosiaaliohjaaja. Jälkimmäinen käytäntö on yleisempi pienemmissä kunnissa, jossa asiakasmäärät ovat suhteellisen pieniä. Tällöin on katsottu tarkoituksenmukaiseksi keskittää niin aktivointisuunnitelman laatiminen kuin kuntouttavaan työtoimintaan liittyvä asiakkaan ohjaus ja arjen tukeminen yhdelle ja samalle henkilölle.

Kuntouttavan työtoiminnan toimintamallit eroavat kunnissa myös sen suhteen, hoideaanko tehtävä keskitetysti tai hajautetusti. Osa kunnista on katsonut työn olevan osa perussosiaalityötä, jolloin aktivointisuunnitelmien piiriin kuuluvat asiakkaat on jaettu

sosiaalityöntekijöille samalla perusteella kuin muutkin asiakkaat. Toisissa kunnissa tehtävä hoidetaan keskitetysti, jolloin yhdellä tai muutamalla työntekijällä on mahdollisuus keskittyä hoitamaan pelkästään kuntouttavaan työtoimintaan liittyviä tehtäviä. Seuraava kuvaus sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityöskentelystä perustuu Rovaniemen maalaiskunnassa toteutettavaan kuntouttavan työtoiminnan malliin.

Kuntouttavan työtoiminnan prosessi alkaa asiakkaan ja sosiaalityöntekijän tapaamisilla, joissa luodaan pohjaa toimivalle yhteistyösuhteelle, vahvistetaan asiakkaan luottamusta omiin kykyihinsä, valetaan uskoa muutoksen mahdollisuuteen ja aletaan hahmottaa asiakkaan elämäntilannetta pienistä ja hajanaisista sirpaleista käsin. Kun riittävän hyvä yhteistyösuhde on saavutettu, aloitetaan varsinaisen aktivointisuunnitelman tekeminen yhteistyössä työvoimaviranomaisten kanssa. Aktivointisuunnitelmassa kartoitetaan asiakkaan kokonaistilanne, jonka pohjalta mietitään erilaisia vaihtoehtoja asiakkaan työllistymisen edistämiseksi. Suunnitelma voi sisältää tavanomaisia työvoimatoimiston työllistymistä tukevia palveluja, erilaisia sosiaali-, terveys-, koulutus- ja kuntoutuspalveluja sekä viimekädessä kunnan sosiaalipalveluna järjestettävää kuntouttavaa työtoimintaa.

Jos asiakkaan, sosiaalityöntekijän ja työvoimaneuvojen yhdessä laatimassa aktivointisuunnitelmassa päädytään kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen, sosiaaliohjaaja tulee mukaan työskentelyyn. Joissakin tapauksissa kuntouttavaa työtoimintaa voidaan jo ennakoida, jolloin myös sosiaaliohjaaja voi olla mukana aktivointisuunnitelman laatimisessa.

Aktivointisuunnitelman lisäksi on katsottu tarkoituksenmukaiseksi, että sama sosiaalityöntekijä huolehtii myös asiakkaan taloudellisen tilanteen selvittämisestä, avustaa erilaisten etuuksien hakemisessa, tekee tarvittavat toimeentulotukipäätökset sekä muissa asioissa ohjaa asiakkaan tarvittaessa muihin palveluihin. Joissakin kunnissa käytäntönä voi olla asiakkaan ohjaaminen esimerkiksi etuuskäsittelyn piiriin, jos asiakkaalla todetaan toimeentulotuen tarvetta.

Aktivointisuunnitelman laatimisen jälkeen asiakkaan, sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan yhteistyönä pohditaan kuntouttavan työtoiminnan varsinaisen sisältö ja konkreettiset tavoitteet. Sen jälkeen vastuu lähityöskentelystä siirtyy pitkälti sosiaaliohjaajalle, jonka pääasiallisena tehtävänä on räätälöidä asiakkaan yksilöllisten tarpeiden mukainen kuntouttavan työtoiminnan työpaikka.

Pitkään työttömänä olleella sekä alentuneen työ- ja toimintakyvyn omaavalla asiakkaalla on usein korkea kynnys työtoiminnan aloittamiseen konkreettisesti. Ennen työtoiminnan aloittamista useiden asiakkaiden kohdalla on opeteltava tai palautettava mieleen myös monia arkielämän taitoja ja järjestettävä esim. terveydenhuollon palveluja. Sosiaaliohjaajan työ on arkisten pulmien kanssa painimista, toiminnan esteiden raivaamista, asiakkaan voimavarojen kartoittamista ja niiden aktivoimista, tukemista, rohkaisemista ja konkreettista auttamista.

Asiakas, sosiaalityöntekijä ja sosiaaliohjaaja arvioivat tehtyjen suunnitelmien toteutumisesta säännöllisesti ja muovaavat niitä tarvittaessa uudelleen. Kuntouttavan työtoiminnan päättyessä arvioinnissa on mukana myös työvoimaneuvoja.

3.3 Etuuskäsittelyä moniammatillisena yhteistyönä

Lapsiperhetyö, aikuistyö ja toimeentulotukityö kietoutuvat tiiviisti yhteen sosiaalitoimistojen toimintakäytännöissä. Toimeentulotukeen liittyvät tehtävät sitovat paljon työvoimaresursseja, ja toimeentulotukena kotitalouksille myönnettävät avustukset muodostavat melko suuren osan kuntien sosiaalitoimen talousarvioista. Toimeentulotukeen liittyvien tehtävien uudelleenorganisointi nousi yhdeksi keskeisimmistä kehittämistarpeista kaikissa projektikunnissa, mutta erityisesti niitä pohdittiin Helsingissä, Vaasassa ja Rovaniemellä.

Kunnissa oltiin yksimielisiä siitä, että toimeentulotukeen liittyviä tehtäviä tulee kehittää lapsiperhetyön rinnalla ja aikuistyön rinnalla omana tehtäväkokonaisuutenaan. Tämä tehtäväalue nimettiin projektikunnissa etuuskäsittelyn tehtäväalueeksi. Seuraava etuuskäsittelyn prosessia koskeva kuvaus on synteesi monen projektikunnan toimintamalleista, koska eri kuntien toimintamallit olivat pääosiltaan hyvin yhteneväiset.

Etuuskäsittelyn asiakkuus alkaa useimmiten kirjallisen toimeentulotukihakemuksen kautta. Hakemukset käsitellään yleensä saapumisjärjestyksessä siten, että kenellekään etuuskäsittelijälle ei ole nimetty omia asiakkaita tai omaa aluetta. Tällä pyritään välttämään tilanteet, joissa voi olla uhkana työntekijän liika rutinoituminen hoitaessaan aina samojen asiakkaiden asioita. Myös asiakkaiden tasapuolisen kohtelun nähdään toteutuvan tällä tavoin paremmin.

Useimmissa kunnissa on asetettu tavoitteeksi, että viimeistään kolmen kuukauden kuluessa ensimmäisestä hakemuksesta asiakas tapaa sosiaalityöntekijän, joka laatii kokonaisvaltaisen tilanneselvityksen myös muun kuin taloudellisen tilanteen osalta. Tällöin aikuistyön sosiaalityöntekijä laatii toimintasuunnitelman, jossa sovitaan myös toimeentulotuen myöntämisen laajemmista puitteista. Jos asiakkaan tilanne ei vaadi muita toimenpiteitä, asiakas jatkaa kirjallisen etuuskäsittelyn piirissä. Jos asiakkuus jatkuu pitkään, tavoitteena on, että jokainen asiakas tapaisi sosiaalityöntekijää vähintään kerran vuodessa laajemman tilannearvion tekemiseksi.

Joskus jo asiakkaan kirjallisesta hakemuksesta on havaittavissa myös muita kuin rahanpuutteeseen liittyviä ongelmia. Tällöin etuuskäsittelijän ammattitaito edellyttää kykyä tunnistaa tilanne ja konsultoida tapauksessa sosiaalityöntekijää tai viedä asia moniammatillisen työryhmän käsittelyyn.

Oleellinen osa moniammatillista etuuskäsittelyn mallia ovat säännölliset kaikkien ammattiryhmien palaverit. Hyväksi käytännöksi ovat osoittautuneet viikoittaiset arviointipalaverit, joissa käydään epäselvät tai hankalat asiakastilanteet läpi ja yhdessä arvioidaan kenen työpanoksella asiakas tulee parhaiten (ja riittävästi) autetuksi.

Yleensä hankalat tai epäselvät asiakkaiden tilanteet edellyttävät asiakkaan henkilökohdasta tapaamista ja laajempaa tilanneselvittelyä. Tällöin asiakkaalle varataan aika sosiaalityöntekijältä tai sosiaaliohjaajalta. Sosiaalityöntekijälle siirretään sellaiset asiakkaat, joiden tilanteen arvioidaan tarvitsevan taloudelliseen tilanteeseen liittyvän selvittelyn ja tuen lisäksi runsaasti muiden elämän osa-alueiden selvittämistä sekä tukea ja ohjausta. Tällöin asiakas siirtyy etuuskäsittelystä aikuistyön asiakkaaksi, jossa edetään aikuistyön prosessin mukaisesti. Asiakas voi palata etuuskäsittelyn asiakkaaksi, jos tilanne muutoin selkiytyy, mutta taloudellisen tuen tarve jatkuu.

Etuuskäsittelyn sosiaaliohjaajalle tulevat sellaiset asiakkaat, joiden taloudellisen tilanteen selvittely vaatii asiakkaan tapaamista ja asiakkaan arvioidaan hyötyvän henkilökohtaisesta neuvonnasta ja ohjauksesta. Tällaisia asiakkaita voivat olla esimerkiksi yli-velkaantuneet tai opiskelijat, joiden opinnot ovat pitkittyneet. Sosiaaliohjaaja neuvoa ja opastaa asiakkaita konkreettisesti tilanteensa selvittämisessä, etsii voimavaroja sekä aktivoi ja rohkaisee muutoksen toteuttamiseen tilanteessaan. Tilanteen selkiytymisen jälkeen asiakas voi palata etuuskäsittelijän asiakkaaksi, ellei asiakkuus ole päättynyt.

Etuuskäsittelyssä on usein mukana vielä neljäs ammattiryhmä, kanslistit/toimistosihteerit. Kanslistilla tarkoitetaan tässä yhteydessä sellaista toimistotyöntekijää, jolla ei ole toimeentulotuen päätösoikeutta. Kanslisteille on yleensä keskitetty toimeentulotuen täytäntöönpanoon liittyviä tehtäviä kuten myönnettyjen avustusten maksatus, mahdollinen takaisinperintä sekä perinnän seuraaminen. Myös erilaisten tilastojen laatiminen kuuluu usein kanslistin tehtäviin.

Pienemmissä kunnissa näitä kaikkia ammattiryhmiä ei välttämättä ole erikseen olemassa tai ei ainakaan pelkästään etuuskäsittelyn tehtävissä. Pienissä kunnissa etuuskäsittely jakautuu tyypillisesti sosiaalityöntekijöiden ja etuuskäsittelijöiden (tai kanslistien) tehtäviin. Näissä kunnissa yksi työntekijä joutuu laajentamaan tehtäväkenttäänsä useammille tässä kuvatuista tehtäväalueista.

3.4 Sosiaalitoimistojen asiakasneuvonta

Viime vuosina on alettu kiinnittää yhä enemmän huomiota asiakkaan ja hänet ensimmäisenä kohtaavan työntekijän tapaamiseen. Steam-kunnissa todettiin, että erityisesti sosiaalitoimiston neuvonnassa tai vastaanotossa on paljon kehittämisen varaa. Erityistä hyötyä kyseisessä työssä katsottiin olevan sosiaalisten ongelmien ja erilaisten hankalienkin asiakastilanteiden tunnistamiseen liittyvästä osaamisesta. Näitä asioita pohdittiin erityisesti Lieksassa ja Rovaniemellä, joissa oli hyviä kokemuksia sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen tai aikaisemman sosiaalialan opistoasteen koulutuksen suorittaneiden työntekijöiden työskentelemisestä asiakasneuvojana sosiaalitoimiston vastaanotossa.

Vastaanotossa työskentelee usein vahtimestari tai vastaava, joka ottaa vastaan pääasiassa kirjallisia toimeentulotukihakemuksia ja antaa siihen liittyvää samoin kuin muuta neuvontaa. Ajanvaraus sosiaalityöntekijöiden vastaanotolle on saatavissa useimmiten puhelinajalla sosiaalityöntekijälle soittamalla tai sopimalla uudesta ajasta edellisellä tapaamisella.

Asiakasneuvoja haastattelee päivystykseen (eli kiireellisenä ilman ajanvarausta) tulevat asiakkaat. Jos asiakasneuvoja toteaa asiakkaan tilanteen akuutiksi, hän ohjaa asiakkaan päivystävälle sosiaalityöntekijälle tai muulle varatulle kriisiajalle. Ellei tilanne vaikuta niin kiireiseltä, asiakasneuvoja varaa asiakkaalle ajan asiakkaan tarpeen mukaan etuuskäsittelijälle, sosiaaliohjaajalle tai sosiaalityöntekijän normaalille vastaanotolle. Asiakasneuvojan tekemä alkuarviointi voi yhtäältä nopeuttaa asiakkaan pääsyä työntekijän henkilökohtaiselle vastaanotolle, toisaalta se karsii päivystyksestä vähemmän kiireelliset asiakastapaukset pois.

Kokemukset asiakasneuvojan työstä ovat positiiviset. Se on auttanut ottamaan haltuun suuret asiakasvirrat ja ohjaamaan asiakkaan aikaisempaa useammin oikealle työntekijälle oikeaan aikaan.

3.5 Sosiaaliohjaajan ja kodinhoitajan työpari päihdetyön avopalveluissa

Päihdehuollon palvelut on kunnissa organisoitu usein erityisyksiköiden kautta. A-klinikat, katkaisuhuolto- ja selviämisasemat sekä kuntoutumisyksiköt tarjoavat monenlaisia avo- ja laitoshoidon palveluja päihteiden käyttäjille ja heidän omaisilleen. Pienissä kunnissa edellä mainittuja palveluja ei pystytä yleensäkään itsenäisesti järjestämään, vaan palvelut ostetaan isommilta naapurikunnilta tai päihdehuollon kuntayhtymiltä. Tällöin palvelut saattavat sijaita kaukana asiakkaan kotikunnasta ja kynnys niiden käyttämiseen on suuri. Saatavuudesta riippumatta kyseiset palvelut eivät myöskään vastaa kaikkien asiakkaiden tarpeisiin.

Yleensä nämä päihdehuollon erityispalveluista syrjäytyneet asiakkaat ovat kuntien perussosiaalitoimiston asiakkaita, mutta sosiaalitoimistoissa tehtävällä sosiaalityöllä näyttää olevan huonosti välineitä heidän kuntoutumisensa tukemiseen. Päinvastoin sosiaalitoimistojen työntekijät kokivat päihteidenkäyttäjät usein hankalaksi asiakasryhmäksi, joka oli pahimmillaan uhka työntekijöiden turvallisuudelle. Näin oli erityisesti silloin, jos päihteidenkäyttäjällä oli lisäksi mielenterveysongelmia tai tavallisen alkoholin rinnalle oli tullut huumeiden ja/tai lääkkeiden käyttäminen. Tilanteesta kärsivät niin työntekijät kuin asiakkaat, joten uusien toimintamallien löytäminen olisi kaikkien etu.

Rovaniemellä ja Lieksassa oli lähdetty jo vuosia sitten kehittämään toimintamallia, joka paremmin vastaisi pitkäaikaisten päihteidenkäyttäjien tarpeisiin. Lähtökohtana oli viedä palvelut lähelle asiakkaiden arkea ja ehkäistä ongelmien kärjistymistä sosiaalitoimistoissa. Tehtävään valjastettiin sosiaaliohjaajan ja kodinhoitajan muodostama työpari, joilla katsottiin olevan sellaista osaamista, joilla näiden asiakkaiden tarpeisiin voitaisiin vastata.

Työn lähtökohtana on ihmisen tapaaminen omassa elämänympäristössään, omassa kodissaan. Tavoitteena on auttaa asiakasta vahvistamaan jokapäiväisen arkielämän edellyttämiä taitoja sekä suunnittelemaan ja järjestelemään elämäänsä muidenkin asioiden kuin alkoholinkäytön ympärille rakentamaan sosiaalista verkostoaan uudelleen ja kiinnittymään lähiyhteisöönsä ja yhteiskuntaan laajemminkin.

Seuraava toimintamalli on Lieksasta, jossa sosiaaliohjaaja vastaa toiminnan suunnittelusta ja kokonaisuudesta, palvelun piiriin ottamisesta ja palvelun päättämisestä. Sosiaaliohjaajalla on myös toimeentulotuen päätösvalta omien asiakkaidensa osalta. Sosiaaliohjaajan työ on tukemista, aktivoimista ja opastamista etuuksien hakemisessa, palvelujen käyttämisessä, oman elämän suunnittelussa ja hahmottamisessa. Sosiaaliohjaajalla on käytettävissään normin mukaisen toimeentulotuen lisäksi tietty määrä ehkäisevää tai harkinnanvaraista toimeentulotukea, jonka käytöstä on tehty suunnitelma yhdessä sosiaalityöntekijän kanssa. Tällä toimeentulotuella on mahdollisuus kustantaa televisiolupa, yksi oman alueen sanomalehti sekä viikoittainen ryhmäruokailu kullekin palvelun piirissä olevalle asiakkaalle.

Kodinhoitaja laatii ja toteuttaa sosiaaliohjaajan kanssa käymänsä keskustelun pohjalta asiakaskohtaisen toimintasuunnitelman yhdessä asiakkaan kanssa. Toiminta on yksilötasolla asiakkaan kanssa yhdessä siivoamista, pyykinpesemistä ja ruuanlaittoa. Palvelun saamisen ehdoista on asiakkaiden kanssa sovittu siten, että kodinhoitaja tulee asiakkaan kotiin, jos asiakas on selvin päin. Palvelua järjestetään myös ryhmätoimintana, jolloin saman alueen asiakkaat kokoontuvat yhteen kunnan järjestämiin tiloihin laittamaan ruokaa ja syömään. Pääteettömyys on sovittu asiakkaiden kanssa myös tähän yhteiseen ruokailuun tulemisen edellytykseksi.

Sosiaaliohjaajan vastuulla on yhteistyö asiakkaan asioissa eri yhteistyökumppaneihin. Yhteistyö on aktiivista mm. poliisin ja vankiloiden kanssa, Kelan ja työvoimatoimiston kanssa, terveyskeskuksen ja sairaaloiden kanssa sekä seurakunnan kanssa.

3.6 Pienten kuntien yhteistyö

Suomessa on lähes 90 alle 2 000 asukkaan kuntaa. Projektissa mukana olleet Lapin kunnat Savukoski ja Pelkosenniemi edustivat näitä pieniä kuntia. Tämän kokoisissa kunnissa on tyypillisesti yksi sosiaalityöntekijä (sosiaalisihiteeri), joka vastaa koko sosiaalihuollon koordinoimisesta, kehittämisestä ja järjestämisestä samoin kuin sosiaalityön asiakastyöstä. Tällainen tilanne voi paitsi aiheuttaa esteellisyyttä päätöksenteossa myös vaikeuttaa asiakkaan tilanteeseen paneutumista vähäisten resurssien vuoksi. Vaikka myös Savukosken ja Pelkosenniemen sosiaalisihiteerit tekevät yhteistyötä, pitkien etäisyyksien ja laajan tehtäväkentän vuoksi konkreettinen työparityöskentely asiakastyössä ei onnistu.

Savukoskella ja Pelkosenniellä olikin tavoitteena sosiaalityön toimintamallien uudistaminen siten, että kunnat palkkaisivat yhden yhteisen sosiaaliohjaajan sosiaalisihiteerien työpariksi asiakastyöhön. Tavoitteena oli sosiaalityön vahvistaminen ja sosiaalialan ammatillisen osaamisen turvaaminen sekä palvelujen kehittäminen paremmin kuntalaisten tarpeita vastaaviksi. Sosiaaliohjaajan tuoman lisäresurssin myötä haluttiin panostaa erityisesti ehkäisevään/ennakoivaan työskentelyyn ja asiakastarpeiden riittävän laajaan tilannearvioon jo asiakassuhteen alkuvaiheessa. Palvelujen tuottaminen alueellisesti kahden kunnan yhteistyönä olisi merkinnyt myös alueellisen yhteistyön tiivistymistä ja verkostoitumista sosiaalihuollon kehittämiseksi.

Hankkeen rahoitus ei kuitenkaan toteutunut aivan suunnitellulla tavalla, joten se jäi valitettavasti toteutumatta tässä vaiheessa. Savukosken ja Pelkosenniemen yhteiset kehittämissuunnitelmat nostettiin kuitenkin esille, että ne rohkaisivat myös muita pieniä kuntia pohtimaan sosiaalihuollon palvelujen kehittämistarpeita yhteistyössä.

4 SOSIAALIHUOLLON UUDISTUVAT RAKENTEET

Steam-projektin alkuvaiheen seminaarissa syksyllä 2001 Helsingin sosiaalitoimen toimitusjohtaja Aulikki Kananoja totesi, että yhteiskunnallisten tilanteiden ja ihmisten elämäntilanteiden muutoksesta sekä sosiaalialan koulutusrakenteiden uudistumisesta huolimatta sosiaalihuollon tehtävärakenteet seuraavat vielä varsin pitkälle vanhoja koulutusrakenteita. Erityisesti sosiaalityön tehtävärakenteiden hän näki seuraavan vielä sosiaalihuoltajakoulutuksen aikakautta. Sen sijaan sosiaalipalvelujen alueella oli havaittavissa jo merkkejä muutoksesta, kun lähihoitajat olivat alkaneet etsiä ja löytää paikkansa perinteisen kodin hoidon laajentuessa monipuoliseksi ihmisten hoivaksi, hoitamiseksi ja arkielämän tueksi. (Kananoja 2001)

Projektikunnissa tehtävärakenteiden akuuteimmaksi kehittämiskohteeksi nousivat sosiaalityön käytännöt sekä ihmisten arjen hallintaa ja sosiaalista toimintakykyä tukevien toimintamallien kehittäminen. Projektikuntien kokemukset edellä kuvatuista kehittämiskokeiluista ja uusista toimintamalleista johtivat näkemykseen, jonka mukaan toimeentulotukeen liittyvät tehtävät tulisi erottaa sosiaalityöstä omaksi etuuskäsittelyn tehtäväkokonaisuudekseen, joka nähdään tässä osana laajempaa toimeentuloturvan tehtäväaluetta. Lisäksi kunnissa koettiin, että sosiaalityön ja sosiaalipalvelujen rinnalle tulisi lisätä sosiaaliohjauksen resursseja, joilla nähtiin olevan suuri merkitys työn vaikuttavuuden parantamiseksi.

Seuraavassa tarkastellaan projektikuntien kokemusten pohjalta uudistuvia sosiaalityön, sosiaalipalvelujen, sosiaaliohjauksen ja toimeentuloturvan tehtäväalueita sekä tarkastellaan sosiaalihuollon moniammatillisen yhteistyön kehittämistä.

4.1 Sosiaalityön tehtäväalue

Sosiaalityön tehtäväalueesta puhuttaessa tässä raportissa tarkoitetaan sitä kunnallisen sosiaalihuollon aluetta, jonka tehtävänä on vaikeimmissa sosiaalisissa olosuhteissa elävien ihmisten auttaminen sekä sosiaalisten ongelmien ehkäiseminen ja lievittäminen yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan tasolla.

Sosiaalityön nähdään olevan muutostyötä, joka kohdistuu pääsääntöisesti sellaisiin prosesseihin, joissa on kyseessä asiakkaan monisyinen tai moniongelmainen tilanne ja joissa ei saada riittävää muutosta aikaiseksi peruspalveluilla. Sosiaalityön asiakastyössä erityisen tärkeä rooli nähtiin asiakasprosessin alkuvaiheeseen sijoittuvassa laajassa ja kokonaisvaltaisessa tilannearvioinnissa, jossa asiakkaan kanssa yhdessä jäsennetään laajasti ja systemaattisesti hänen elämäntilanteensa, olosuhteensa, ongelmansa ja vahvuutensa ja jolle koko sosiaalityön toimintasuunnitelma perustuu.

Välittömän asiakastyön lisäksi sosiaalityön tehtäviin kuuluu olennaisesti asiakastyöstä nousevan tiedon analysointi ja raportointi kunnallisessa päätöksenteossa, palvelujärjestelmien kehittämisessä ja erilaisissa hyvinvointipoliittisissa ohjelmissa käytettäväksi. Tämä koskee paitsi sosiaalityön alueelta nousevan tiedon jäsentämistä myös muilla sosiaalihuollon ja koko yhteiskunnan toiminta-alueilla esiintyvien sosiaalisten ongelmien ja niiden yhteiskunnallisen merkityksen tutkimista ja analysointia.

Seuraavassa jäsennetään sosiaalityön osaamista edellyttäviä tilanteita projektikuntien kokemusten perusteella. Tilanteissa tyypillisesti

- useat ongelmat ovat kietoutuneet yhteen sekavaksi ongelmavyyhdeksi
- syy - seuraussuhteet ovat vaikeasti arvioitavissa
- on lukuisia eri vaihtoehtoja miten tilannetta voi lähteä selvittämään tai vastaavasti ei ole mitään, mihin tarttua
- asiakas tai hänen lähipiirinsä ei välttämättä näe/koe/myönnä ongelmaa ja on vaikeasti motivoitavissa muutokseen
- voidaan joutua toimimaan myös asiakkaan tahdon vastaisesti, jos henkilön itsensä kyky valvoa etuaan tai oikeuksiaan on puutteellinen
- kyseessä voi olla erilaisten etujen ristiriita, jolloin toisen henkilön etu tai oikeudet ovat vakavasti uhattuina
- interventiolla voi olla pitkälle/syvälle meneviä vaikutuksia asiakkaan tai hänen lähipiirinsä elämään
- muutostyössä tarvitaan oikeudellisten, materiaalisten, psykososiaalisten, arjen sujuvuuden ja sosialisointien kysymysten kokonaisvaltaista huomioimista
- taustalla voi olla myös rakenteellisia tekijöitä.

Edellä mainituissa tilanteissa sosiaalityöntekijän tehtäviksi hahmotettiin mm. seuraavat tehtävät:

- vastaa asiakkaan tilanteen selvittämisestä (= tiedon kerääminen ja jäsentäminen)
- tekee yhdessä asiakkaan ja hänen lähipiirinsä¹ kanssa arvion asiakkaan tilanteesta ja muutostarpeesta
- laatii yhdessä asiakkaan ja hänen lähipiirinsä kanssa sosiaalityön suunnitelman
- vastaa suunniteltujen palvelujen organisoinnista ja koordinoinnista
- vastaa muutosprosessia tukevan verkoston kokoamisesta ja ylläpitämisestä
- toimii tarvittaessa asiakkaan asioiden ajajana muiden tahojen suuntaan
- vastaa suunnitelman seurannasta ja intervention vaikuttavuuden arvioinnista
- vastaa asiakasprosessin kokonaisuudesta
- kokoaa ja raportoi asiakastyössä kertyvän tiedon eteenpäin
- toimii sosiaalisten näkökulmien analyysoijana ja esiintuojana kunnallisessa päätöksenteossa ja palvelujärjestelmän kehittämisessä sekä hyvinvointipoliittisissa ohjelmissa.

Lisäksi nähtiin, että sosiaalityön tulisi sijoittua nykyistä vahvemmin monisyisten sosiaalisten ongelmien asiantuntijaksi erityisesti niille alueille, joilla ongelmat ovat viime vuosina lisääntyneet; päihde- ja mielenterveystyöhön, lapsiin, nuoriin ja perheisiin kohdistuviin palveluihin kuten päivähoitoon, kouluihin ja neuvoloihin sekä työttömyyteen liittyviä ongelmia hoitaviin organisaatioihin. Projektikuntien yksimielisen näkemyksen mukaan tämä ei kuitenkaan tarkoittaisi automaattisesti sosiaalityön hajauttamista fyysisesti näihin eri organisaatioihin.

¹ Lähipiirillä tarkoitetaan asiakkaan perheenjäseniä tai muita lähiomaisia, ystäviä, työpaikkaa, koulua tai muuta vastaavaa asiakkaan elämän kannalta merkityksellistä tahoa.

Sen sijaan projektikunnissa koettiin, että sosiaalityöllä tulisi olla luja ”kotipesä” – jollaisena kuntien sosiaalitoimistot jo nykyisellään toimivat – johon sosiaalityön osaaminen keskittyisi ja josta käsin se koordinoitaisiin myös muille yhteiskunnan toimialueille. Sosiaalityön hajauttamisen muihin yksiköihin nähtiin toimivan vain niin suurissa yksiköissä, joissa tarvitaan useampia sosiaalityöntekijöitä tai sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan muodostamia työpareja. Tällöin työntekijöillä olisi saman teoreettisen näkemyksen jakava lähityöyhteisö, jonka kanssa olisi mahdollista vaikeissa tilanteissa kirkastaa sosiaalityön lähtökohtia ja tarkoitusta. Näin ehkäistäisiin tilanteita, joissa muut organisaatiot mahdollisesti alkavat määritellä mitä sosiaalityö on.

4.2 Sosiaalipalvelujen tehtäväalue

Sosiaalipalvelujen tehtäväalueella tarkoitetaan tässä peruspalveluina tuotettavia sosiaalihuollon palveluja kuten lasten päivähoitoa, eri asiakasryhmille suunnattuja koti-, asumis- ja tukipalveluja, päivä-, työ- ja virkistystoimintaa sekä lähinnä vanhusten laitoshoidtoa. Se voidaan hahmottaa myös hoiva- ja huolenpitotyön kokonaisuudeksi. Sosiaalipalvelujen tehtäväalue on ollut vanhastaan sosiaalialan ammatillisen peruskoulutuksen sekä opistoasteen suorittaneen henkilöstön tehtäväkenttää, joka työllistää melko suuren osan myös sosiaalialan ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista työntekijöistä.

Sosiaalipalvelujen nähtiin vastaavaan pääasiassa sellaisiin ihmisten elämäntilanteisiin, joissa

- ongelma/ongelmat ovat paikallistettavissa tietynlaisen palvelun tai ohjauksen tarpeeksi
- asiakkaalla voi olla fyysisen, psyykkisen ja/tai sosiaalisen toimintakyvyn vajauksia
- palvelun tarve vaihtelee asiakkaan iän ja muun toimintakyvyn perusteella

Näissä tilanteissa sosiaalipalvelujen työntekijän tehtäviksi nähtiin mm.

- asiakkaan tilanteen selvittäminen
- asiakkaan ja hänen lähipiirinsä kanssa avun ja palveluntarpeen arvioiminen
- palvelusuunnitelman laatiminen yhdessä asiakkaan ja hänen lähipiirinsä sekä tarvittaessa muiden asiantuntijoiden kanssa
- tarvittavien palvelujen järjestäminen ja koordinointi suunnitelman mukaisesti
- suunnitelman seuranta ja palvelujen vaikuttavuuden arviointi
- asiakastyössä kertyvän tiedon jäsentäminen ja eteenpäin raportointi.

Tälle tehtäväalueelle sijoittuvat kehittämistarpeet eivät nousseet projektikuntien akuuteimmaksi kehittämiskohteeksi eikä kuntien kehittämiskokeiluja juurikaan sijoittunut tälle tehtäväalueelle. Jatkossa on kuitenkin tarpeen selkiyttää eri ammattiryhmien tehtäväjako myös sosiaalipalvelujen alueella. Tällöin on huomioitava paitsi lähihoitajien ja sosionomien (AMK) välinen yhteistyö ja tehtäväjako, myös sosionomien (AMK) ja esimerkiksi sairaanhoitajien tehtäväjako.

Projektikunnissa nähtiin kuitenkin tärkeäksi vahvistaa sosiaalisen asiantuntemusta sosiaalipalvelujen alueilla, jolloin päästäisiin todelliseen vaikeita sosiaalisia ongelmia eh-

käisevään työhön. Tämä voisi tapahtua lisäämällä erityisesti sosionomien (AMK) määrää sosiaalipalvelujen henkilöstörakenteessa. Sosiaalisen asiantuntemusta tulisi lisätä paitsi kunnallisten sosiaalipalvelujen alueella, kuten lasten päivähoitossa, vanhus- ja vammaistyössä, päihde- ja mielenterveystyössä, myös esimerkiksi kouluissa, neuvoloissa, työvoimahallinnossa, poliisissa ja kriminaalihuollossa.

4.3 Sosiaaliohjauksen tehtäväalue

Sosiaaliohjauksella tarkoitetaan tässä yksilöiden, perheiden ja ryhmien elämänhallinnan ja sosiaalisen toimintakyvyn vahvistamiseen tähtäävää ehkäisevää ja kuntouttavaa ohjausta, neuvontaa ja tukea. Sosiaaliohjauksen tavoitteena on tukea niiden ihmisten yhteiskuntaan osallistumista, joilla on puutteita oman elämänsä hallinnassa ja yhteiskunnan toimintakäytännöistä selviämisessä.

Seuraavassa jäsennetään sosiaaliohjausta edellyttäviä tilanteita projektikuntien kokemusten perusteella. Sosiaaliohjausta edellyttävissä tilanteissa ihmisillä on tyypillisesti

- vaikeuksia yhteiskuntaan integroitumisessa, eli ihmisillä ei ole riittävästi voimavaroja tai sosiaalista toimintakykyä noudattaa yhteiskunnassamme yleisesti hyväksytyjä normeja ja toimintamalleja, mikä konkretisoituu esimerkiksi
- asumiseen liittyvinä vaikeuksina (esimerkiksi vaikeudet noudattaa asumista koskevia yleisiä sääntöjä tai vuokrien maksamatta jääminen muutoin kuin rahanpuutteen vuoksi ja niistä seuraava asunnon menettämisen uhka)
- työ- tai opiskelupaikkaan liittyvinä vaikeuksina (esimerkiksi vaikeudet noudattaa työaikoja sekä muut työn tai opiskelun laiminlyönnit, joista voi olla seurauksena työ- tai opiskelupaikan menettäminen)
- vaikeuksina huolehtia raha-asioistaan
- vaikeuksia hyödyntää yhteiskunnan tarjoamia palveluja
- vaikeuksia hoitaa ihmissuhteitaan ja ottaa toiset huomioon
- vaikeuksia hahmottaa arkielämää ja suunnitella omaa tulevaisuuttaan.

Käytännössä sosiaaliohjausta tarvitaan silloin, kun ihmisen osallisuus yhteisö- ja yhteiskuntaelämässä vaarantuu, kun ihminen ei selviydy itsenäisesti, mutta ei myöskään osaa tai muutoin pysty itse pyytämään muiden apua.

Edellä mainituissa tilanteissa sosiaaliohjaaja mm.

- opastaa ja ohjaa
- aktivoi ja motivoi
- tukee asiakasta oikeuksien ja velvollisuuksien selvittämisessä, etuuksien hakemisessa, työ- tai opiskelupaikan saamisessa ja sen pitämisessä, yhteiskunnan muiden palvelujen käyttämisessä
- laatii yhdessä asiakkaan ja hänen lähipiirinsä sekä tarvittaessa muiden asiantuntijoiden kanssa sosiaaliohjauksen suunnitelman
- vastaa suunnitelman toteuttamisesta, seurannasta ja työn vaikuttavuuden arvioinnista
- kokoaa ja raportoi asiakastyössä kertyvän tiedon eteenpäin.

Sosiaaliohjaus liittyy usein kiinteäksi osaksi sosiaalityön, sosiaalipalvelujen tai toimeentuloturvan asiakastyön prosessia. Sosiaaliohjaajan tehtävänä on arvioida tehtyjen suunnitelmien toimivuutta asiakkaan arjessa, tuoda esiin mahdollisia muutostarpeita sekä huolehtia suunnitelman tarkistamisesta. Sosiaaliohjaus on asiakkaan kanssa yhdessä tekemistä, konkreettista opastamista, aktivoimista ja motivoimista. Se on yksilön kasvupotentiaalin tukemista ja vastuullisen aikuisuuden kehittymisen mahdollistumista. Se on kuin ”kartan tarkentamista ja oikeiden rastien etsimistä kartalta” yhdessä asiakkaan kanssa. Se on oikean reitin etsimistä yhdessä asiakkaan kanssa ja tarvittaessa reitin kulkemista yhdessä asiakkaan kanssa.

Tässä yhteydessä on korostettava sitä, että sosiaaliohjauksen tarvetta ja tehtäväaluetta on projektin lähtökohtien mukaisesti jäsennetty pääasiassa sosiaalitoimistojen kautta organisoidun lapsiperhetyön, aikuistyön ja etuuskäsittelyn näkökulmasta. Sosiaaliohjaus peruspalveluina tuotettujen sosiaalihuollon palvelujen – kuten esimerkiksi päivähoidon sekä vanhusten ja kehitysvammaisten palvelujen – piirissä jää näin tarkastelun ulkopuolelle.

Projektikunnissa kuitenkin nostettiin esille sosiaaliohjauksen merkitys ennaltaehkäisevänä työnä sosiaalihuollon eri palveluissa ja yhteiskunnan muissa palvelujärjestelmissä kuten esimerkiksi kouluissa, terveydenhuollossa, kriminaalihuollossa ja poliisissa. Sosiaaliohjausta tulisi kehittää myös näillä toiminta-alueilla.

4.4 Toimeentuloturvan tehtäväalue

Toimeentuloturvalla tarkoitetaan tässä sosiaalivakuutuksen ja muiden sosiaalietuuksien muodostamaa taloudellisen tuen kokonaisuutta, jonka tarkoituksena on taata kansalaisten toimeentulo mm. vanhuuden, sairauden, työttömyyden, työkyvyttömyyden tai muun olennaisesti kansalaisten toimeentuloa heikentäneen tilanteen varalta. Pääosa toimeentuloturvan tehtäväalueesta hoidetaan Kelan, muiden eläkelaitosten tai työttömyyskassojen kautta. Viimesijainen toimeentuloturva, kuten toimeentulotuki ja elatustuki, kuuluu kunnan sosiaalihuollon tehtäväalueeseen. Tämä viimesijainen toimeentuloturvan tehtäväalue on nimetty tässä projektissa etuuskäsittelyksi. Etuuskäsittelyn puitteissa toteutettu kehittämistyö koski nimenomaan toimeentulotukeen liittyvien tehtävien organisointia.

Projektikuntien työntekijöiden näkemyksen mukaan puutteet ensisijaisen toimeentuloturvajärjestelmän toiminnassa aiheuttavat osaltaan sosiaalihuollon asiakkuuden lisääntymistä. Yhä useampi kansalainen joutuu turvautumaan toimeentulotukeen esimerkiksi odottaessaan päiväraha- tai eläkepäätöstä, työttömyysturvan vaihtuessa sairausajan toimeentuloturvaksi tai päinvastoin. Toimeentulotukeen liittyvät tehtävät muodostavat suuren osan kuntien sosiaalitoimistojen tehtävistä, samoin kuin toimeentulotukena myönnettävät avustukset kuntien sosiaalihuollon menoarvioissa. Näin ollen ei ole lainkaan yhdentekevää miten kyseiset tehtävät on organisoitu ja millaisella osaamisella näitä tehtäviä hoidetaan.

Taloudelliset vaikeudet voivat olla oire muilla elämänalueilla ilmenevistä laajemmista ongelmista. Vastaavasti huono taloudellinen tilanne voi pitkään kestäessään aiheuttaa ongelmia myös muilla elämänalueilla. Siksi on erityisen tärkeää turvata riittävä sosiaalisten ongelmien tuntemus myös etuuskäsittelyn tehtävissä. Jos etuuskäsittelyn yhtey-

dessä pystytään tunnistamaan muista ongelmista kertovia oireita, näitä ongelmia pystytään kenties ehkäisemään tarjoamalla asiakkaalle tukea ja apua riittävän varhaisessa vaiheessa (toimeentulotuen organisoinnista ks. myös Horsma 2004).

Toisaalta etuuskäsittelyyn liittyy paljon sellaisia tehtäviä – tarvittavien tositteiden ja lisäselvitysten pyytäminen, tulo- ja menotositteiden tarkistaminen, varsinaisen normilaskelman tekeminen, myönnetyn toimeentulotuen maksatus, mahdollisen takaisinperinnän toimeenpano ja seuranta, tilastointi – jotka on tarkoituksenmukaista hoitaa näihin tehtäviin paremman osaamisen omaavien toimistohenkilöiden toimesta. Näin ollen myös etuuskäsittelyssä tulee huolehtia riittävän monipuolisesta henkilöstö- ja osaamisraken- teesta.

Projektikuntien kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta **etuuskäsittelyssä** voidaan hah- mottaa eri ammattiryhmien tehtävät seuraavasti:

sosiaalityöntekijä

- vastaa asiakkaan laajasta, kokonaisvaltaisesta tilannekartoituksesta
- vastaa kokonaisvaltaisen toimintasuunnitelman laatimisesta, joka sisältää myös suunnitelman asiakkaan tarvitsemasta taloudellisesta avusta
- päättää ehkäisevän toimeentulotuen myöntämisestä
- päättää tarvittaessa toimeentulotuen takaisinperinnästä
- toimii vaikeiden sosiaalisten ongelmien asiantuntijana etuuskäsittelyn moniammatil- lisessa työryhmässä
- toimii tarvittaessa etuuskäsittelijän tai sosiaaliohjaajan työparina vaikeassa etuuskä- sittelyn tilanteessa
- vastaa asiakastilastojen analysoinnista ja tulkitsemisesta sekä niistä kertyneiden tie- tojen raportoinnista eteenpäin

sosiaaliohjaaja

- vastaa pääasiassa kirjallisten hakemusten kautta nousseiden hankalien ja epämää- räisten etuuskäsittelyn asiakastilanteiden selvittämisestä → varhainen ongelmien tunnistaminen ja varhainen tuki
- päättää norminmukaisen ja harkinnanvaraisen toimeentulotuen myöntämisestä
- päättää tarvittaessa toimeentulotuen takaisinperinnästä

etuuskäsittelijä

- vastaa pääasiassa kirjallisten toimeentulotukihakemusten käsittelystä
- päättää norminmukaisen toimeentulotuen myöntämisestä
- päättää harkinnanvaraisen toimeentulotuen myöntämisestä moniammatillisen työ- ryhmän ohjeistuksen mukaisesti tai niiltä osin, joista on lautakunnan vahvistama menettelytapaohje
- päättää tarvittaessa toimeentulotuen takaisinperinnästä
- selvittää asiakkaan taloudellisen tilanteen ja laatii toimeentulotuen normilaskelman osana laajempaa sosiaalityön asiakkuutta

kanslisti

- vastaa toimeentulotukipäätösten toimeenpanosta: maksatus, perintä ja perinnän seuranta
- vastaa toimeentulotukitilastojen laatimisesta

Etuuskäsittelyn henkilöstö- ja tehtävärakenne voisi toteutua edellä kuvatusti jo pienehköissäkin kunnissa. Tällä hetkellä pääosassa kuntia etuuskäsittelyyn liittyvät tehtävät ovat jakautuneet sosiaalityöntekijöille ja etuuskäsittelijöille (tai kanslisteille).

4.5 Sosiaalialan moniammatillinen yhteistyö

Sosiaalialan työ on kautta aikojen ollut yhteistyötä moniin eri ammattikuntiin kuuluvien yhteistyökumppaneiden kanssa. Esimerkiksi sosiaalityöntekijän yhteistyökumppanina on usein ollut toinen sosiaalityöntekijä, päivähoidon tai kotipalvelun työntekijä, tai jonkin muun alan asiantuntija kuten psykologi, terveydenhoitaja, opettaja tai lääkäri. Steam-projektin puitteissa toteutetut ja tässä raportissa aikaisemmin kuvatut erilaiset pari- ja tiimityön kokeilut keskittyivät erityisesti sosiaalihuollon sisäisen moniammatillisen osaamisen hyödyntämiselle.

Sosiaalihuollossa jo tälläkin hetkellä työskentelevillä työntekijöillä on suuri määrä tietoa kuntalaisten elämäntilanteista ja sosiaalisista olosuhteista. Projektikunnissa uskottiin vahvasti, että vaikeisiinkin tilanteisiin löytyy uusia näkökulmia ja vaihtoehtoisia ratkaisuja, kun erilaisen koulutuksen ja kokemuksen omaavien työntekijöiden tiedot, taidot ja osaaminen pystytään yhdistämään uudella tavalla. Tiimityön tavoitteena onkin murtautua ulos vanhoista rakenteista ja eri ammattiryhmien välisestä hierarkiasta (Vartiainen 2003). Tämä on erityisen tärkeää näinä niukkojen resurssien aikoina, kun suureen lisäresursointiin ei näytä olevan mahdollisuuksia tulevaisuudessakaan.

Tämän projektin puitteissa on puhuttu pari- ja tiimityöstä sekä pyritty löytämään kuntien kokeilujen kautta niihin perustuvia uusia yhteistyömalleja ja –rakenteita. Pitkistä yhteistyöperinteistä huolimatta varsinaisen tiimityöskentelyn välineet ovat sosiaalialalla vielä pitkälti hyödyntämättä, vaikka niiden päämäärät ja lähtökohdat näyttäisivät osuvan hyvin yksiin toistensa kanssa (Elovainio 1991, 89). Tiimityöskentelyn keskeisiä lähtökohtia ovat mm. tavoitteiden asettaminen ja selkiyttäminen, työnjaon kehittäminen ja toimintatapojen tarkempi hahmottaminen sekä toiminnan suuntaaminen aina asiakkaista ja heidän tarpeistaan lähteväksi (Skyttä 2000, 11-12). Samoin sanoin voisi kuvata myös sosiaalialan työn keskeisiä lähtökohtia ja työn kehittämisen tavoitteita.

Miettinen (1992) näkee tiimin moniammatillisena työryhmänä, joka tekee tavoitteellista, suunnitelmallista ja säännöllistä yhteistyötä toteuttaakseen perustehtävän haasteet ja saavuttaakseen yksilöä paremmin yhdessä sovitut tavoitteet. Tiimissä jokaiselle on jaettu vastuuta ja tehtäviä, jokainen myös osallistuu päätöksentekoon. Jokaisen tiimin jäsen on tuotava esiin oma asiantuntemuksensa, jotta yksikön perustehtävä ja asetetut tavoitteet saavutettaisiin.

Katzenbach ja Smith (1993, 59) määrittelevät tiimin pieneksi ryhmäksi ihmisiä,

- joilla on toisiaan täydentäviä taitoja,
- jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja
- jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan.

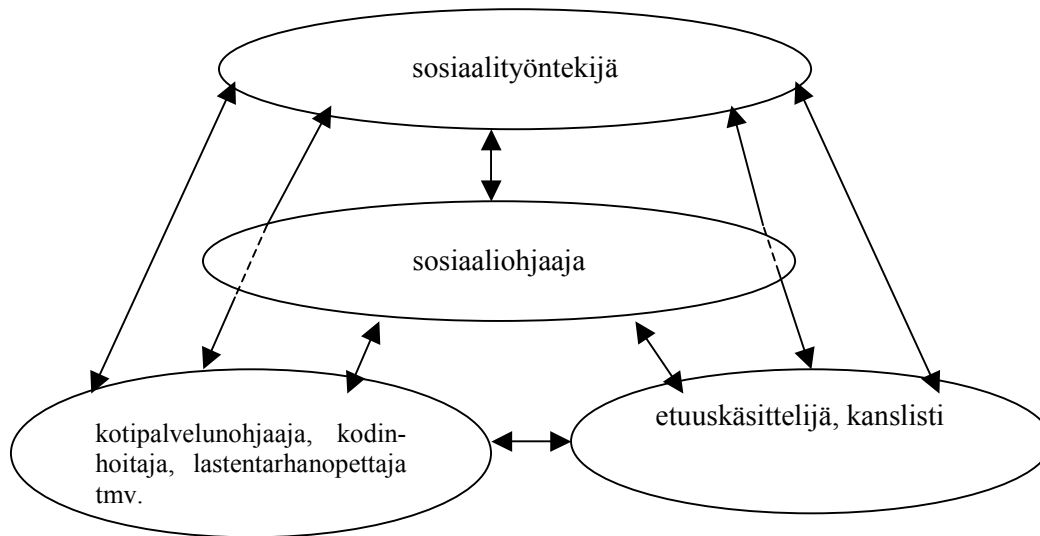
Tiimin tarkoituksena ei niinkään ole poistaa työskentelyn ongelmakohtia kuin vahvistaa ja parantaa organisaation normaalia toimintaa. Tavoitteena on tuoda esiin uusia toimintamalleja ja siten huomioida myös sellaiset alueet, jotka eivät aikaisemmin ole välttämättä kuuluneet kenenkään erityisosaamisalueeseen. (Vakkuri 1997, 56)

Tiimien kautta on mahdollisuus päästä tilanteeseen, jossa kokonaisuus on suurempi kuin osiensa summa. Tiimeissä myös vaikutusmahdollisuuksia on enemmän, mikä puolestaan on tärkeää työntekijöiden motivaation kannalta. (Skyttä 2000, 11-12) Nämä asiat nousivat voimakkaasti esille myös projektikuntien työntekijöiden pohtiessa pari- ja tiimityöskentelyn tuomaa lisäarvoa omaan työhönsä.

Pari- ja tiimityömallien kehittämistä puoltavat myös asiakkaiden vaikeat ja monimutkaiset tilanteet, jotka vaativat yhtäältä syvälle menevää yksityiskohtaista tietoa, mutta toisaalta myös laajaa kokonaistilanteen ja sen yhteiskunnallisten kytkentöjen hahmotamista. Asiakkaan elämäntilanteen, palvelutarpeiden ja erilaisten toimintavaihtoehtojen selvittäminen sekä käytännön toiminta ja sen arviointi muodostavat niin laajan ja kirjavien kokonaisuuden, että tehtävien ja vastuun jakaminen ja toisaalta kaiken mahdollisen ymmärryksen ja osaamisen yhdistäminen työparin tai tiimin jäsenten kesken on monissa tapauksissa tarpeen.

Sosiaalihuollon sisällä on mahdollisuus muodostaa monia erilaisia työpareja ja tiimejä tilanteen ja tarpeen mukaan (kuvio 1). Perinteisesti yhteistyötä ovat tehneet esimerkiksi sosiaalityöntekijä sekä kotipalvelunohjaaja ja/tai kodinhoitaja tai sosiaalityöntekijä ja päivähoidon työntekijä. Sosiaalitoimistojen henkilöstön perusrungon ovat jo vanhastaan muodostaneet sosiaalityöntekijät ja kanslistit, joiden rinnalle ovat nykyisin tulleet etuuskäsittelijät. Kanslisti on ollut tärkeä yhteistyökumppani myös esimerkiksi kotipalvelun- tai päivähoidonohjaajalle.

Projektikunnissa kokeiluilla haettiin uusia pari- ja tiimityön malleja, joissa edellä mainittujen ammattiryhmien panosta täydennettiin sosiaaliohjaajan panoksella. Lapsiperheytyön ja aikuistyön (myös kuntouttavan työtoiminnan) kokeilut keskittyivät pääasiassa sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityömalleihin. Lisäksi etuuskäsittelyssä hahmotettiin sosiaalityöntekijän, sosiaaliohjaajan ja etuuskäsittelijän (sekä kanslistin) moniammatillisen työryhmän toimintaa, jonka sisällä voidaan tarvittaessa toimia myös pareittain. Päihteidenkäyttäjien avohuollon palvelujen kehittämistä koskeva esimerkki perustui vastaavasti sosiaaliohjaajan ja kodinhoitajan parityöskentelylle.



Kuvio 1. Sosiaalihuollon moniammatillisia pari- ja tiimityöskentelyn malleja

Sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan parityöskentelyssä projektikuntien sosiaalityöntekijät ovat kokeneet vahvuutenaan laajojen kokonaisuuksien hahmottamisen sekä erilaisten syy-seuraussuhteiden analysoimisen. Erityisesti sosionomit (AMK) ovat kokeneet hyötyneensä koulutuksen tuottamista reflektiivisistä ja vuorovaikutuksellisista taidoista sekä toiminnallisuuden painottamisesta. Edellä mainittujen tietojen ja taitojen yhdistäminen mahdollistaa laajan, monipuolisen ja syvällisen tiedonhankinnan asiakkaan tilanteen jäsentämiseksi, muutostarpeen määrittelemiseksi sekä yhteistyösuunnitelman laatimiseksi ja toteuttamiseksi. Parityöskentely laajennetaan tarvittaessa tiimityöksi ottamalla työskentelyyn mukaan kodinhoitaja, päivähoidon työntekijä, etuuskäsittelijä tai jokin muu työntekijä sen mukaan, kenen osaaminen parhaiten edistää asetettujen tavoitteiden saavuttamista. Edelleen tarvittaessa käytetään sosiaalihuollon ulkopuolisia asiantuntijoita konsultaatioapuna.

Pari- ja tiimityön mallien kehittyminen vie oman aikansa, ja prosessi voi tuntua kiireisen työtahdin painaessa päälle myös työläältä ja välillä turhauttavaltakin. Tyypillistä moniammatillisen yhteistyöprosessin edetessä oli, että aluksi selkeältä näyttänyt ennakkosuunnitelma alkoi alkuinnostuksen laannuttua rakoilla, jolloin saattoi herätä halu palata takaisin perinteisiin yksin työskentelyn malleihin. Tällöin tiimin tai työparin yhteiset palaverit eivät useinkaan olleet toteutuneet suunnitellusti joko sairauspoissaolojen tai muiden työkiireiden vuoksi. Kyseessä voivat olla myös poikkeuksellisen hankalien asiakastapausten aiheuttamat tilanteet, jolloin ennakkosuunnitelmat eivät toimineetkaan.

Kuntien työntekijät totesivatkin, että edellytyksenä moniammatillisen yhteistyön tiivistymiselle ovat säännölliset ja ennalta sovitut yhteiset kokoontumiset, joista jokainen työntekijä pitää kiinni. Yhteisissä pohdintoissa todettiin lisäksi, että sosiaalihuoltoon ja erityisesti sen asiakkaiden vaikeimpiin tilanteisiin liittyy niin paljon ennakoimattomia

tekijöitä, että kaikkia tilanteita kattavia toimintasuunnitelmia on mahdotonta laatia. Epävarmuuden ja epäonnistuneiden ratkaisujen sietäminen tulee aina kuulumaan sosiaalialan työhön, mutta niiden jakaminen työparin tai tiimin jäsenten kesken vähentää tilanteen aiheuttamaa yhden työntekijän henkistä kuormittumista.

5 MUUTA TEHTÄVÄRAKENTEIDEN KEHITTÄMIS- SESSÄ ESIIN NOUSSUTTA

Seuraavassa tarkastellaan muita projektityöskentelyn aikana esiin nousseita asioita, jotka liittyvät olennaisesti tehtävärakenteiden kehittämiseen. Näitä asioita ovat henkilöstörakenteet ja –mitoitukset, sosiaalijohtaminen sekä riittävän laajasti ja kokonaisvaltaisesti toteutettava asiakkaan tilannearvio.

5.1 Henkilöstörakenne ja –mitoitukset

Kunnallisen sosiaalihuollon henkilöstörakenne on muotoutunut perinteisesti siten, että laajimman henkilöstöryhmän ovat muodostaneet ammatillisen perustutkinnon suorittaneet työntekijät, joiden työpareina ja esimiehinä ovat työskennelleet opistoasteen – nyttemmin ammattikorkeakoulututkinnon – suorittaneet työntekijät. Vajaat viisi prosenttia henkilöstöstä on sosiaalityöntekijöitä, joilta edellytetään ylempää korkeakoulututkintoa. (Sosiaalialan ammatinharjoittamistyöryhmän muistio 2001, 49-53, Heikkilä et.al. 2003, 33)

Projektikuntien kehittämistyön keskipisteenä oli sosiaalitoimistojen kautta organisoitu työ, joka on perinteisesti rakentunut sosiaalityöntekijöiden ja toimistohenkilöstön varaan. Projektin puitteissa tapahtuneessa kehittämistyössä henkilöstörakennetta täydennettiin sosiaaliohjaajan vakansseilla, joissa työskentelevät olivat aikaisemman opistoasteen tutkinnon tai nykyisen ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneita työntekijöitä, pääsääntöisesti sosiaaliohjaajia, sosiaalikasvattajia, sosiaalialan ohjaajia tai sosionomeja (AMK).

Niin sosiaalityössä kuin etuuskäsittelyssä oli jatkuvasti noussut esille asiakkaiden tarve saada enemmän aikaa asioidensa käsittelylle sosiaalityöntekijän vastaanotolla. Kyseessä oli usein asiakkaiden konkreettisten arkielämän pulmien ratkominen. Sosiaalityöntekijöiden työn suuntaaminen näihin tarpeisiin ei kuitenkaan tuntunut tarkoituksenmukaiselta, toisaalta tarpeisiin ei voitu vastata myöskään etuuskäsittelijöiden työskentelyllä. Näin henkilöstörakenne ja –mitoitukset nousivat yhdeksi keskeiseksi pohdinnan aiheeksi projektityöskentelyn aikana. Niitä pohdittiin useissa työkokouksissa erityisesti projektin viimeisen työskentelyvuoden aikana.

Kunnissa kaivattiin tarkempia mitoituksia kuin esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden määrästä annettu suositus yksi työntekijä 2 000 asukasta kohden on. Asukaslukuun suhteutetun mitoituksen ei katsottu huomioivan riittävästi kuntien väestörakenteen kautta muotoutuvia eroja palvelutarpeisiin tai erilaisten asiakastilanteiden vaatimaa hyvinkin erilaista työn määrää. Kuitenkin todettiin, että asukaslukuun suhteutetut mitoitukset voisivat olla hyvä peruslähtökohta, ja sellaista kaivattiin myös sosiaaliohjaajien osalta. Vaikka projektin myötä haettiin paikkaa uudelle ammattiryhmälle sosiaalityön rinnalla, niin projektikunnat olivat yksimielisiä siitä, että sosiaalityöntekijöiden määrästä (1 sosiaalityöntekijä / 2 000 asukasta) ei siitä huolimatta voida tinkiä.

Projektikuntien näkemyksen mukaan asukaslukuun suhteutetun mitoituksen lisäksi tulisi olla suositus työntekijöiden määrästä suhteessa asiakasmäärään. Suositukset tulisi olla erikseen kullakin tehtäväalueella, koska esimerkiksi lapsiperhetyön asiakasprosessit

vievät huomattavasti enemmän aikaa kuin aikuistyön tai etuuskäsittelyn prosessit. On tärkeää pohtia millaisia asiakasmääriä yksi työntekijä pystyy käsittelemään, että hän voi samalla toteuttaa vaatimuksia laadukkaasta ja vaikuttavuudeltaan hyvästä työstä. Työntekijämäärien suhteuttaminen asiakasmääriin nähtiin tärkeäksi myös siksi, että esimerkiksi sosiaalityön roolissa korostuvat jatkossa suoran asiakastyön lisäksi moniammatillisten tiimien koordinointi, työn vaikuttavuuden arviointi ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. Myös muiden työntekijäryhmien kohdalla on huomioitava, että asiakastyöstä nousevan tiedon jäsentäminen ja raportointi eteenpäin sekä oman ja koko työyhteisön työn kehittäminen kuuluvat heidän jokapäiväisiin tehtäviinsä.

Projektikunnat vertailivat kokemuksiaan työntekijämääristä suhteessa asiakkaiden määrään lapsiperhetyössä, aikuistyössä ja etuuskäsittelyssä. Kyseessä olevat luvut ovat keskimäärin yhden kuukauden aikana yhdellä työntekijällä asioivien asiakkaiden määriä. Luonnollisesti asiakkaiden määrä vaihtelee kuukausittain riippuen siitä, kuinka paljon työn kohteena on intensiivistä työskentelyä vaativia tilanteita. Jos useamman asiakkaan tilanne kriisiytyy samoihin aikoihin, työntekijän on keskityttävä näiden asiakkaiden kanssa työskentelyyn, jolloin asiakasmäärä voi olla kyseisen kuukauden aikana pienempi. Jos asiakkaiden tilanteet vastaavasti etenevät suunnitelmien mukaan tai ovat muutoin vähäisempää panosta vaativassa asiakasprosessin vaiheessa, asiakasmäärät voivat olla myös jonkin verran suuremmat. Pitkällä aikavälillä keskimääräiset asiakasmäärät yhtä työntekijää kohden näyttivät kuitenkin asettuvat seuraavassa mainittuihin määriin. Mitoitukset rakentuvat sosiaalihuollon moniammatillisen pari- ja tiimityöskentelyn hyödyntämiseen.

Keskusteluissa nostettiin myös esille, onko kuntien mahdollista toteuttaa jatkossa esitettävät mitoitukset nykyisten työntekijäresurssien puitteissa. Todettiin, että useissa kunnissa voi olla nykyisillä resursseilla vaikeuksia päästä seuraaviin mitoituksiin kaikilla osa-alueilla.

Henkilöstömitoitukset lapsiperhetyössä

Lapsiperheiden sosiaalityön osalta projektikuntien työntekijät totesivat yksimielisesti, että yhden työntekijän on mahdollista pitää hallussaan noin 20 asiakasperheen tilanteet kerrallaan. Tämä lukumäärä vastaa myös Stakesin suositusta lapsiperhetyön asiakasmääristä suhteessa sosiaalityöntekijöiden määrään (Taskinen 1999). Jos asiakasmäärä nousee suuremmaksi, tilanteisiin ei yksinkertaisesti ehdi puuttua. Samoin voidaan unohtaa vaatimukset asiakastyöstä nousevan tiedon analysoinnista ja raportoinnista kunnallista päätöksentekoa varten tai erilaisissa hyvinvointipoliittisissa ohjelmissa käytettäväksi.

Lapsiperhetyön sosiaaliohjauksesta kunnissa oli kokemuksia, joiden mukaan yksi työntekijä pystyy tukemaan ja ohjaamaan kerrallaan noin 15 asiakasta. Kyseessä on intensiivinen ja pitkälle asiakkaan arjen hallintaan ulottuva ohjaus ja tuki, joka edellyttää vähintään 1-2 useitakin tunteja kerrallaan kestävästä tapaamisesta viikossa.

Henkilöstömitoitukset aikuistyössä

Aikuistyössä henkilöstömitoitukset perustuvat työskentelymalliin, jossa sosiaalityöntekijä vastaa uusien asiakkaiden tilannearviosta, mutta jossa sosiaalityön intensiivisen työskentelyvaiheen oletetaan jäävän kohtuullisen lyhyeksi asiakkaiden siirtyessä avo-
huollonohjauksen tai muun vastaavan palvelun piiriin. Näin ollen projektikuntien kokemusten mukaan aikuistyössä tulisi olla yksi sosiaalityöntekijä enintään 40 asiakasta kohden.

Aikuistyön sosiaalityöntekijät toimivat pääsääntöisesti myös etuuskäsittelyn tehtäväalueella, jolloin sosiaalityöntekijöiden määrässä tulee huomioida laajaa kokonaistilanteen arviota vaativien etuuskäsittelyn asiakkaiden määrä.

Aikuisten arjen tuki ja ohjaus toteuttaa jalkautuvaa työskentelymallia. Todellisten ja kestävien positiivisten muutosten saavuttaminen asiakkaan elämässä toteutuu todennäköisesti pieni askel kerrallaan ja voi vaatia pitempiä aikoja työskentelyä. Tällainen intensiivinen ja aktiivinen työskentelymalli edellyttää yhtä sosiaaliohjaajaa noin 20 asiakasta kohden.

Aikuistyön osalta mitoitukset perustuvat projektikuntien työntekijöiden esittämiin näkemyksiin, joihin ei juurikaan kunnissa käytännössä ylletty.

Henkilöstömitoitukset etuuskäsittelyssä

Etuuskäsittelyn henkilöstömitoituksissa ei määritelty erikseen sosiaalityöntekijöiden määrää, koska oletuksena oli, että aikuistyön sosiaalityöntekijät vastaavat myös etuuskäsittelyssä tarvittavasta sosiaalityön asiantuntemuksesta. Myöskään kanslistien osalta mitoitusta ei ole pohdittu, koska kanslistit eivät tee suoranaista asiakastyötä, vaan lähinnä toimeentulotuen maksatukseen, perintään ja tilastointiin liittyviä tehtäviä.

Etuuskäsittelyn työntekijämäärästä suhteessa asiakasmääriin kunnissa vallitsi lapsiperhetyön lailla vahva yksimielisyys. Kirjalliseen hakemus- ja päätösmenettelyyn perustuvassa etuuskäsittelyssä tarvitaan vähintään yksi työntekijä noin sataa asiakasta kohden kuukaudessa. Käytännössä tämä merkitsee viiden tai kuuden hakemuksen käsittelyä päivittäin, sillä myös etuuskäsittelijöiden tehtävissä on huomioitava moniammatillisen työryhmän työskentelyyn ja oman työn kehittämiseen kuluva aika.

Etuuskäsittelyn sosiaaliohjauksesta kunnilla oli kokemuksia, joiden mukaan yksi sosiaaliohjaaja voi ottaa vastaan enintään 60 asiakasta kuukaudessa, ideaalitalanteen ollessa noin 50 asiakasta työntekijää kohden.

Henkilöstörakenne

Edellä kuvatuista työntekijämäärästä voidaan hahmottaa myös eri ammattiryhmien muodostama henkilöstörakenne eri tehtävissä. Projektikuntien kokemuksen mukaan lapsiperhetyössä tulisi olla yksi sosiaalityöntekijä enintään 20 asiakasperhettä kohden ja yksi sosiaaliohjaaja noin 15 asiakasperhettä kohden. Tästä voitaisiin tehdä johtopäätös,

jonka mukaan lapsiperhetyössä tulisi olla vähintään yksi sosiaaliohjaaja yhtä sosiaalityöntekijää kohden.

Aikuistyössä edellä mainittujen asiakasmäärien perusteella voitaisiin todeta, että yhtä sosiaalityöntekijää kohden tulisi olla kaksi sosiaaliohjaajaa. Etuuskäsittelyssä perusrakenteen muodostaisivat etuuskäsittelijät ja sosiaaliohjaajat, joista etuuskäsittelijöitä olisi noin kaksi kolmasosaa ja sosiaaliohjaajia yksi kolmasosa. Projektikuntien kokeiluissa etuuskäsittelyn sosiaalityöstä vastasivat aikuistyön sosiaalityöntekijät.

Oheisessa taulukossa on esitetty yhteenveto työntekijöiden määristä suhteessa asiakasmääriin lapsiperhetyön, aikuistyön ja etuuskäsittelyn tehtäväalueilla. Lukujen lähtökohdaksi on moniammatillisen pari- ja tiimityöskentelyn hyödyntäminen sekä hyvän laadun ja vaikuttavuuden saavuttaminen panostamalla erityisesti asiakassuhteen alkuvaiheessa tapahtuvaan laajaan ja kokonaisvaltaiseen tilannearvioon. Lisäksi on huomioitu, että suoran asiakastyön lisäksi työhön sisältyy omasta työstä nousevan tiedon jäsentäminen, analysointi ja raportointi, yhteiskunnallinen vaikuttaminen sekä oman työn ja työyhteisön kehittäminen.

Taulukko 1. Projektikuntien näkemykset henkilöstömitoituksista ja -rakenteesta lapsiperhetyössä, aikuistyössä ja etuuskäsittelyssä.

Lapsiperhetyö	Yksi sosiaalityöntekijä enintään 20 asiakas-perhettä kohden Yksi sosiaaliohjaaja enintään 15 asiakas-perhettä kohden	vähintään yksi sosiaaliohjaaja yhtä sosiaalityöntekijää kohden
Aikuistyö	Yksi sosiaalityöntekijä enintään 40 asiakasta kohden Yksi sosiaaliohjaaja enintään 20 asiakasperhettä kohden	kaksi sosiaaliohjaajaa yhtä sosiaalityöntekijää kohden
Etuuskäsittely	Yksi etuuskäsittelijä enintään 100 asiakasta kohden Yksi sosiaaliohjaaja enintään 60 asiakasta kohden	kaksi sosiaaliohjaajaa kolme etuuskäsittelijää kohden

Kokemuksia henkilöstön lisäresursoinnista

Useissa kunnissa sosiaalihuollon henkilöstöresurssit ovat niukat suhteessa asiakkaiden määrään ja tarpeisiin. Vaikka tilanne on tiedostettu, tiukka kuntatalous antaa vain harvoin mahdollisuuksia henkilöstön lisäykseen. Muutamassa Steam-kunnassa lisättiin sosiaalitoimiston henkilöstöä projektin aikana. Esimerkiksi Rovaniemen kaupunki perusti sosiaalitoimistoon kaksi uutta sosiaalityöntekijän ja kolme sosiaaliohjaajan vakanssia, ja Kiihtelysvaara tuplasi sosiaalityöntekijäresurssinsa perustamalla ja täyttämällä toisen sosiaalityöntekijän viran. Henkilöstölisäysten taustalla oli osittain samoihin aikoihin ajoittunut kuntouttavan työtoiminnan käynnistäminen.

Lisäresurssien myötä työntekijät saivat em. kunnissa mahdollisuuden muuttaa työnsä painopistettä asiakasprosessin alkuvaiheessa tapahtuvaan tilannearvioon sekä asiakkaan aktivoimiseen, motivoimiseen ja kädestä pitäen ohjaamiseen. Muutoksen myötä kummankin kunnan toimeentulotukimenot vähenivät merkittävästi, ja selvä yhteys henkilöstöresurssien lisäämiseen ja toimintakäytäntöjen uudistamiseen oli havaittavissa, vaikka tarkempaa tutkimusta tilanteesta ei ollut vielä tehty ja myös muita selittäviä tekijöitä oli löydettävissä. Rovaniemellä toimeentulotukimenot vuonna 2002 (4 346 548 €) olivat 6,1 % pienemmät kuin edellisenä vuonna ja edelleen vuonna 2003 7,7 % pienemmät kuin vuonna 2002. Kiihtelysvaarassa prosentuaalinen lasku oli vieläkin suurempi, sillä vuonna 2002 toimeentulotukimenot (180 713 €) laskivat 17 % edelliseen vuoteen verrattuna ja vielä vuonna 2003 11 % vuoden 2002 menoihin verrattuna.

Edellä mainitut esimerkit osoittavat, että henkilöstön lisäresursoinnista koituvat kustannukset voivat myös maksaa itsensä takaisin. Tosin kahden esimerkkitapauksen perusteella tuloksia ei voida luonnollisestikaan yleistää, mutta Rovaniemen ja Kiihtelysvaaran kokemusten toivotaan siitä huolimatta rohkaisevan myös muita kuntia kokeilemaan vastaavia toimenpiteitä.

5.2 Sosiaalijohtaminen

Sosiaalijohtaminen nousi projektin aikana yhdeksi keskeiseksi puheenaiheeksi, kun projektikuntien kanssa pohdittiin tehtävärakenteiden uudistumisen keskeisiä tekijöitä. Sosiaalijohtamisella tarkoitetaan tässä raportissa sosiaalihuollon alueella eri tasoilla – yksilötason asiakastyön, palveluyksiköiden, palvelujärjestelmän ja koko toimialan tasoilla – tapahtuvaa johtamista.

Sosiaalihuollon johtavan viranhaltijan – sosiaalijohtaja, perusturvajohtaja, sosiaali- ja terveysjohtaja, sosiaalsihteri tai muu vastaava – tehtävät näyttäytyvät hyvin erilaisina eri kokoisissa kunnissa. Mitä pienemmästä kunnasta on kysymys, sitä enemmän johtajalla on vastuuta myös käytännön asiakastyöstä. Esimerkiksi Savukoskella ja Pelkosenniellä sosiaalsihteri on sekä sosiaalihuollon kokonaisuudesta vastaava viranhaltija että kunnan ainoa sosiaalityöntekijä. Työn henkinen kuormittavuus on suuri, koska työntekijä joutuu useissa tilanteissa punnitsemaan toimiiko hän kunnan vai asiakkaan lähtökohdista käsin. Tämä herättää myös kysymyksen, tulisiko tällaisen työskentelymallin olla edes mahdollinen. Osittain tähän pulmaan haettiin ratkaisua toteutumatta jääneessä Pelkosenniemen ja Savukosken yhteisessä kehittämissuunnitelmassa.

Vastaavasti tällaisissa pienissä kunnissa ei tarvitse käydä keskustelua sosiaalihoitajan pätevydestä, koska sosiaalityöntekijänä toimiminen edellyttää sosiaalihoitajalta automaattisesti sosiaalityöntekijän pätevyyttä. Sama tilanne on niissä kunnissa, joissa sosiaalihoitaja toimii tarvittaessa sosiaalityöntekijän työparina asiakastyössä.

Suuremmissa kunnissa asia on sen sijaan herättänyt keskustelua. Asiantuntijajohtajuuden puuttuminen on mainittu yhtenä osatekijänä myös sosiaalityöntekijäpuulan syitä karotettaessa (Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön vahvistamiseksi 2003, 13). Sosiaalihoitajan ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista säädettyssä asetuksessa (1992/804) sosiaalihoitajan tai sosiaali- ja terveyshoitajan pääasiassa hallinnollisiin johtamistehtäviin kelpoinen on tehtävään soveltuvan ylemmän korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö. Näin ollen erityisesti niissä kunnissa, joissa sosiaali- ja terveyshoitajan palvelut on yhdistetty samaan hallinnolliseen kokonaisuuteen, ei hallinnonalasta kokonaisuutena vastaavalla henkilöllä ole välttämättä sosiaalialan koulutusta ja riittävää alan tuntemusta (Kiireelliset toimenpiteet... 2003, 25).

Sosiaalihoitajan johtamisesta on käyty keskustelua myös parhaillaan työstettävänä olevan uuden kelpoisuusehtolainsäädännön puitteissa, jota projektikunnatkin ovat kommentoineet. Projektikuntien yksimielinen näkemys oli, että sosiaalityön johtamisesta vastaavalla henkilöllä tulisi olla asetuksessa mainittu sosiaalityöntekijän pätevyys. Myös sosiaalityön neuvottelukunnan kiireellisissä toimenpiteissä sosiaalityön vahvistamiseksi (2003, 26) sekä kansallisen sosiaalialan kehittämisprojektin loppuraportissa (Heikkilä et. al. 2003, 40-41) esitetään lisättäväksi sosiaalihoitajan 10 §:ään säännös, että kunnassa tulee olla käytettävissä sosiaalihoitajan johtavan viranhaltijan työpanos. Samoin edellä mainituissa raporteissa todetaan, että sosiaalihoitajan johtamistehtävässä tulisi edellyttää sosiaalityöntekijän kelpoisuutta.

Oleellinen osa sosiaalihoitajan johtamisjärjestelmää ovat sosiaalipalvelujen sekä eri toimintayksiköiden johtaminen. Johtajalta edellytetään hyvää vastuualueensa sisällön asiantuntemusta, jolloin esimerkiksi päivähoiton vastuuhenkilöt ovat yleensä olleet kasvatustalon asiantuntijoita. Vanhuspalveluissa tarvitaan sen sijaan sekä sosiaali- että terveysalan osaamista, mutta viime vuosina vanhuspalvelujen johdossa on vahvistunut erityisesti terveyshoitajan osaaminen. Asia nousi esille myös projektikuntien työkokouksessa, jossa todettiin, että Talentian tekemän selvityksen mukaan yksikään sosiaalityöntekijä ei ollut sijoittunut vanhustyöhön, samoin vain muutama sosionomi (AMK) on vanhustyössä koulutustaan vastaavissa tehtävissä. Projektikuntien työntekijät totesivat, että kunnissa on osittain vältetty vanhustyön alueelle sijoittuvien virkojen kelpoisuusvaatimuksia, ja erityisesti johtaviin virkoihin hakeutuvat pääasiassa terveyshoitajan maisterit. Tämä herätti kysymyksen, onko vanhuspalveluissa terveyshoitajan osaaminen vahvistunut jo liikaa sosiaalisen asiantuntemuksen kustannuksella. (Työko-kousmuistio)

Johtamisen nähtiin muodostuvan tulevaisuudessa entistä enemmän erityisosaamista vaativaksi tehtäväksi. Johtaminen ei perustu enää automaattisesti johtajan laajempaan ja syvempään tietoon vastuualueensa toimintasisällöistä, vaan siihen, että johtaja saa esille ja koko työyhteisön käyttöön jokaisen työntekijän voimavarat ja asiantuntemuksen. Tämä vaatii johtajalta erityisen hyviä yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, joita tarvitaan myös laajemmassa mittakaavassa johtajan vastatessa yhteistyösuhteista oman organisaation ulkopuolisiin yhteistyökumppaneihin ja muihin asiantuntijoihin. Myös kuntien yhteistoiminnan lisääntyminen ja palvelujen seudullinen kehittäminen tuovat omat haasteensa sosiaalihoitamiselle.

5.3 Asiakkaan tilannearvio

Projektikunnissa oli tavoitteena paitsi löytää uudenlaisia yhteistyömalleja sosiaalihuollon eri ammattiryhmien välille, uudistaa myös muita toimintakäytäntöjä. Keskeisimpänä tavoitteena oli siirtää työn painopistettä asiakasprosessin alkuvaiheessa tapahtuvaan tilannearvioon ja vahvistaa sitä kautta työn vaikuttavuutta. Projektikunnissa todettiin, että sosiaalityöntekijöillä ei ole nykyisellään riittävästi aikaa eikä myöskään välineitä riittävän laajan ja perusteellisen asiakkaan tilannearvion toteuttamiseen. Tilannearvio on keskeisessä osassa myös asiakkaan sosiaalipalvelujen, sosiaaliohjauksen tai toimeentuloturvan tarpeita selvittäessä. Jos asiakkaan tarve kohdistuu kuitenkin selkeästi rajattuun avun- tai palvelutarpeeseen, tilannearviota ei ole tarpeen tehdä siinä laajuudessa, kuin esimerkiksi sosiaaliohjauksen tai sosiaalityön tarvetta arvioitaessa.

Perinpohjainen ja kokonaisvaltainen asiakkaan tilannearvio edellyttää riittävän laajaa ja perusteellista tiedon keräämistä ja jäsentämistä asiakkaan tilanteesta. Tärkein tietolähde on luonnollisesti asiakas itse, mutta lisäksi työntekijä joutuu päättämään missä määrin asiakkaan tilanteen selvittämisessä on tarpeen käyttää myös muita tietolähteitä. Mitä hankalammasta tai monisysteemisemmästä tilanteesta on kysymys, sitä enemmän tietoa kerätään myös asiakasta koskevista aikaisemmista asiakirjoista, asiakkaan perheeltä tai muulta lähipiiriltä sekä muilta asiantuntijoilta. Yleensä tilanteen selvittämisen laajuudesta voi päättää vasta sen jälkeen, kun työntekijä on keskustellut ensin asiakkaan kanssa hänen tilanteestaan.

Projektikuntien työntekijöillä on käytettävänä erilaisia asiakkaiden tilannearviointimalleja (yhteenveto lähinnä aikuistyön asiakkaan tilannearvion ulottuvuuksista liitteessä 3). Lapsiperhetyössä kehitettyjä arviointimalleista on koottu tietoa mm. Stakesin Huostaanottoprojektin puitteissa (esim. Heino & Kulometsä 2000).

Asiakkaan tarpeen kohdistuessa selkeästi rajattuun palveluun tilannearvio tehdään vain tarvittavilta osin. Kun tietoa on riittävästi, voidaan yhdessä asiakkaan kanssa määritellä hänen tarpeensa ja niihin parhaiten vastaavat palvelut. Jos asiakkaan tilanne on sen sijaan monisyinen ja hankala, tilanneselvityksessä on syytä huomioida kaikki edellä mainitut osa-alueet. Tämä voi vaatia useita asiakkaan ja hänen lähipiirinsä tapaamisia samoin kuin muiden yhteistyöverkostojen kokoontumisia. Tällöin on yleensä kyse tilanteesta, jonka analysoimiseen tarvitaan sosiaalityöntekijän laajaan teoreettiseen tietopohjaan perustuvaa osaamista. Sosiaalityön tilannearviota tehtäessä voitaisiin kuitenkin hyödyntää huomattavasti nykyistä enemmän eri yhteistyökumppaneille asiakkaiden tilanteesta kertynyttä tietoa sekä näiden yhteistyökumppaneiden arviota asiakkaan tarpeista, ongelmista ja voimavaroista. Tähän perustuivat myös monet projektikunnissa toteutetut pari- ja tiimityökokeilut.

Sosiaalityön onnistumisen kannalta on olennaista, että kerätty tieto analysoidaan ja yhdistetään kokonaiskuvaksi. On tärkeää, että asiakkaan elämäntilannetta koskevat tiedot eivät jää irrallisiksi faktoiksi, vaan niitä tulkitaan aina suhteessa johonkin. (Rostila 2001, 69) Tilanneselvityksessä kertyneen tiedon pohjalta sosiaalityöntekijä analysoi asiakkaan kanssa tarkemmin ongelmatilannetta sekä asiakkaan ja hänen lähipiirinsä voimavaroja.

Sen jälkeen, kun työntekijä ja asiakas ovat päässeet yksimielisyyteen ongelmista ja siihen liittyvistä tekijöistä, voidaan laatia varsinainen sosiaalityön suunnitelma. Suunnitelmassa sosiaalityöntekijä ja asiakas määrittelevät yhdessä muutostarpeen ja tavoitteet

sekä toiminnan sisällön ja eri osapuolten tehtävät suunnitelman toteuttamiseksi. (Ks. myös Rostila 2001, 73-74) Lisäksi olisi hyvä pohtia mitä tapahtuisi, jos suunniteltuja toimenpiteitä ei toteutettaisi. Tämä auttaa osaltaan arvioimaan muutoksen edistymistä jatkossa.

Asiakkaan tilannearvion keskeisimpiä asioita ovat asiakkaan itsensä osallistuminen tilanteensa arviointiin, avun- ja muutostarpeen määrittelyyn sekä mahdollisten toimenpiteiden suunnitteluun. Asiakkaan omia voimavaroja ja vahvuuksia ei voida koskaan korostaa liikaa, ja juuri tähän sosiaalityön tilannearviossa tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

6 KEHITTÄMISKOKEILUJEN JA PROJEKTINHALLINNAN ARVIOINTIA

Steam-projektissa käynnistettiin sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteeseen liittyviä kokeiluja käytännön työelämässä. Nämä projektikuntien käytäntöjen kehittämiseen suunnatut uusien tehtävärakenteiden ja toimintamallien kokeilut muodostivat myös keskeisen osan projektiarvioinnissa.

Kun projektiin liittyvä tutkimus päätettiin suunnata sosiaalialan työn jäsentämiseen teoreettisista lähtökohdista käsin eikä toteuttaa projektin arviointitutkimuksena, toteutettiin projektin arviointi niin kuntien kehittämiskokeilujen kuin projektinhallinnan osalta itsearviointina. Kuntakohtaisten kokeilujen kohdalla tämä merkitsi kuntien omien ohjausryhmien sekä kehittämistyöhön osallistuneiden työntekijöiden pohdintaa siitä, miten tehtävärakenteiden uudistuminen on kunnissa projektin myötä edistynyt ja millaisia vaikutuksia uudistuksilla on ollut. Kunnat arvioivat myös projektin antamaa tukea ja yleensäkin projektin merkitystä tehtävärakenteiden uudistamiseen tähtäävässä kehittämistyössä. Kunnat arvioivat projektin vaikutuksia kuntalaisten/asiakkaiden, työntekijöiden ja kuntatyönantajan näkökulmasta. Myös projektin aikana toteutetut projektikuntien yhteiset työkokoukset samoin kuin muu kokoustyöskentely toimivat osaltaan foorumeina, joilla käytiin arviointikeskustelua koko projektin ajan.

6.1 Projektin vaikutuksia

Yksi keskeisimmistä kehittämistyön tavoitteista oli kehittää sellaisia palveluja ja toimintamalleja, jotka vastaisivat entistä paremmin asiakkaiden ja kuntalaisten arjen hallinnan ja sosiaalisen toimintakyvyn tukemisen tarpeisiin. Kunnissa lähdettiin tietoisesti kehittämään edellä mainittuihin tarpeisiin vastaavia palveluja, joiden käyttäjäkuntaa ovat pääasiassa päihde- ja mielenterveysongelmaiset sekä pitkäaikaistyöttömät tai muutoin vajaatyökykyiset aikuiset, maahanmuuttajataustan omaavat kuntalaiset, peruskoulun päättäneet 15 - 25-vuotiaat nuoret sekä yhä useammat lapsiperheet. Myös yhä useammat vanhuksat kaipaavat entistä intensiivisempää tukea arjen sujuvuuden turvaamiseksi.

Eri asiakasryhmille ja suoraan erilaisiin ongelmakohtiin suunnattua avohuollonohjausta ja muita avohuollon palveluja kehitettiin. Steamin puitteissa toteutettujen edellä kuvattujen kehittämiskokeilujen lisäksi kunnissa virisi suunnitelmia mm. koulujen, päiväkotien ja neuvoloiden sosiaalisen työn kehittämiseen, mutta niitä ei vielä tämän projektin puitteissa ollut mahdollista tarkastella.

Kunnissa todettiin yksimielisesti tilanteen parantuneen siten, että projektin myötä **on alettu kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota riittävän laajan yksilöllisen tilannearvioinnin perusteelliseen tekemiseen**. Tällainen tilannearvio voidaan tehdä vain yhdessä asiakkaan kanssa. Tätä kautta asiakkailla on aikaisempaa parempi mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa palvelujensa suunnitteluun. Tätä kautta nähtiin myös työn vaikutavuuden ja laadun paranevan.

Samoin todettiin **asiakkaita koskevan päätöksenteon jossain määrin nopeutuneen ja samalla päätösten laadun parantuneen**. Syynä tähän nähtiin aikaisempaa perusteellisempi yksilöllinen tilannearviointi, jolloin työntekijällä on parempi tieto asiakkaan tilanteesta ja päätöksenteko helpottuu. Toinen suuri tekijä oli pari- tai tiimityön lisääntyminen, mitä kautta käytettävissä oli useampaan eri ammattiryhmään kuuluvan työntekijän tieto, taito ja osaaminen.

Moniammatillisen yhteistyön kautta työntekijät kokivat työn mielekkyyden lisääntyneen ja oman jaksamisensa parantuneen. Taustalla ovat selkiytyneemmät tehtäväjaot sekä moniammatillisen työyhteisön tuki ja sitä kautta jakaantunut vastuu. Työntekijät näkivät uuden tehtäväjaon tarjoavan paremmat mahdollisuudet erikoistua haluamaansa tehtäväkenttään sekä ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan.

Työntekijät totesivat myös, että projektin aikana tiivistyneen eri ammattikuntien välisen yhteistyön seurauksena tunnetaan toinen toisensa osaamista ja työskentelytapaa paremmin, jolloin tehtäväjaon selkiyttäminen helpottuu.

Projektikuntien kokemuksen mukaan **moniammatillisen yhteistyön tiivistymisen myötä myös asiakkaiden väliinputoamiset vähenevät sekä palvelujen katvealueet pienenevät ja häviävät**. Moniammatillinen yhteistyön nähtiin takaavan työn laadun vaikeissakin tilanteissa ja niukoillakin resursseilla. Moniammatillisen yhteistyön kautta asioiden todettiin selviävän nopeammin. Erilaisen osaamisen yhteisen käytön myötä työntekijöiden ammattitaito kasvaa ja löydetään erilaisia uusia ratkaisuja, jolloin lopputulos on usein myös kunnan kannalta taloudellisempi.

Projektin myötä kunnat kokivat saaneensa **vahvistusta henkilöstö- ja tehtävärakenteen kehittämiseen liittyviin asioihin**. Samalla kunnat totesivat, että asiakaslähtöisyyden paraneminen ja yksilölliseen tilannearviointiin panostaminen tulevat kuntatalouden kannalta pidemmällä aikavälillä taloudellisemmaksi, vaikka ne alkuvaiheessa toisivatkin lisäkustannuksia.

Steamin nähtiin nostaneen esiin työn kehittämisen kohteita ja muokanneen maa-perää tehtävärakenteiden uudistamiselle. Useissa kunnissa todettiin, että projektin myötä on muodostunut kuva siitä, miten tehtävärakenteiden uudistamista lähdetään viemään eteenpäin ja mitä asioita siinä tulee huomioida.

6.2 Kehittämistyötä vaikeuttaneita tekijöitä

Kehittämistyön todettiin yleensäkin olevan erittäin vaativaa ja haasteellista työtä, joka jää helposti käytännön arkityön jalkoihin. Kunnat totesivat, että kehittämistyön tulisi olla luonteva osa jokaisen työntekijän jokapäiväistä työtä, mikä tulisi huomioida myös henkilöstön määrässä.

Resurssien ja rahoituksen puute nousivat ylivoimaisesti suurimmaksi esteeksi tehtävärakenteiden uudistamistyölle. Uudistaminen ei onnistu kuntien nykyisillä, niukoilla työntekijäresursseilla, vaan vaatisi useimmissa kunnissa henkilöstölisäystä. Kunnilla ei ole (paria poikkeusta lukuun ottamatta) ollut mahdollisuutta omin varoin palkata uusia työntekijöitä.

Työntekijöiden vaihtuminen, sairauslomat, virkavapaudet, osa-aikatyöhön siirtyminen yms. nousi toiseksi keskeiseksi kehittämistyötä hankaloittavaksi tekijäksi. Nämä ilmiöt koettiin konkreettisesti useammassakin projektikunnassa projektin aikana, jossa hyvät suunnitelmat saattoivat kuivua kokoon työntekijöiden vaihtumisen vuoksi.

Projektin alkuvaiheessa työntekijöiden ennakkoluulot eri ammattiryhmien välisen yhteistyön tiivistämiselle näyttivät nousevan pinnalle muutamissa projektikunnissa ja veistävän suunnitelmia uusien moniammatillisten pari- ja tiimityöskentelymallien suunnittelemisesta ja kokeilemisesta. Kuntien suorittamassa loppuarvioinnissa nämä tekijät eivät kuitenkaan nousseet lainkaan esille. Ilmeisesti on kysymys siitä – kuten työntekijöiden jo aiemmin todettiin sanoneen – että oppimalla tuntemaan toisen työntekijän osaamista ja tapaa tehdä työtä, ennakkoluulot osoittautuivat tarpeettomiksi.

6.3 Projektin tuki kehittämistyölle

Vuoropuhelu ja keskustelut muiden samassa tilanteessa olevien kuntien kanssa nousivat voimakkaasti esiin kaikkien projektikuntien arvioinneista projektin kehittämistyölle antamaa tukea pohdittaessa. Muiden kuntien ideoiden ja toimintakäytäntöjen kuuleminen ja näkeminen vahvistaa omia ajatuksia ja suunnitelmia tai antaa ajatuksille uuden suunnan. Projekti on rohkaissut ja tukenut uusien yhteistyömallien etsimiseen eri ammattiryhmien kesken ja sosiaalityön kehittämiseen uudella tavalla.

Ellei projektikunnassa ollut saatu konkreettisia kehittämiskokeiluja käynnistetyksi todettiin, että projektin aikana on saatu konkreettinen henkilöstö- ja tehtävärakenteen kehittämissuunnitelma, johon nojautuen kehittämistyötä on hyvä lähteä konkretisoimaan jatkossa. Lisäksi todettiin, että projekti on lisännyt luottamusta siihen, että henkilöstörakenteen ja osaamisen kehittämisen suunta on oikea.

Projektityöntekijöiden henkilökohtaisten käyntien kunnissa todettiin aktivoineen kehittämistyön edistymistä, ja niitä olisi kaivattu enemmänkin. Myös projektiin liittyvään tutkimukseen osallistuminen koettiin suurena ilonaiheena, vaikka se samalla koettiin erittäin vaativaksi ja työlääksikin.

6.4 Projektin puutteet

Projektikunnat olisivat toivoneet projektin taholta jonkinlaista kehittämisrahoitusta, mikä olisi mahdollistanut paremmin uusien toimintamallien kokeilemisen käytännössä. Kaikki kehittämistyö tapahtui kunnissa kuntien olemassa olevilla resursseilla, mitkä on monessa kunnassa todettu liian niukoiksi jo pelkästään suhteessa asiakkaiden määrään kehittämistyöstä puhumattakaan.

Kuten edellä jo todettiin, myös projektityöntekijöiden käyntejä olisi toivottu enemmän. Projektityöntekijöiden panosta olisi toivottu myös kuntakohtaisten projektisuunnitelmien laatimiseen ja projektiin liittyvän tutkimuksen tuloksia olisi toivottu käyttöön jo aikaisemmin. Uusien toimintamallien suunnittelu ja kehittäminen edellyttää myös suunnitelmien kirjaamista ja työstämistä, mitä ei useinkaan ehditä tehdä normaalin työajan

puitteissa. Samoin projektin olisi toivottu osallistuvan vielä enemmän kuntien ruohonjuuritason työhön. Projektin resursointi siten, että käytännössä vain yksi työntekijä työskenteli kunnissa käytännön kokeilujen parissa, osoittautui riittämättömäksi.

Projektikuntien työntekijät olisivat kaivanneet projektin aikana myös enemmän tutkimuksellista ”online” tietoa kehittämistyönsä tueksi. Projektiin liittyvää tutkimusta ei voitu kuntien lukuisuuden ja kehittämiskokeilujen laajan skaalan ja toisaalta tutkimukseen resursoidun yhden tutkijan työpanoksella kuitenkaan toteuttaa ns. kehittävästä työntutkimuksena tai toimintatutkimuksena.

Projektinhallinnan kannalta jonkin verran ongelmalliseksi osoittautui alussa hyväksi koettu suunnitelma siitä, ettei projektille nimetty varsinaista ohjausryhmää. Ajatuksena oli, että ohjausryhmä kutsuttaisiin koolle projektityöntekijöiden tueksi tarvittaessa, ja sen kokoonpano voisi vaihdella projektin eri vaiheissa esiin nousevien erilaisten kysymysten mukaan. Käytäntö osoittautui kuitenkin varsin työlääksi, eikä ohjausryhmän toiminnasta kehittynyt sellaista projektia tukevaa toimintaa jollaista sen olisi tarkoitus olla.

Projektin aikana käynnistyneitä kehittämiskokeiluja olisi toivottu myös muille tehtäväalueille, kun projektikuntien kehittämistoimenpiteet kohdistuivat nyt pääosin sosiaalitoimistojen käytäntöihin. Toisaalta jo projektisuunnitelmassa samoin kuin projektin johtoryhmässä oli tehty rajausta, jonka mukaan kehittämistyön pääpaino on sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) tehtävissä ja parityöskentelyn kokeilemisessa, jolloin kuntien sosiaalihuoltoa ajatellen toiminta-areenoiksi tulivat pääasiassa sosiaalitoimistot.

7 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA TOIMENPIDE-EHDOTUKSIA

Kolmevuotisen Steam-projektin keskeinen lähtökohta oli kunnallisen sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittäminen painopistealueena erityisesti sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) tehtävien jäsentäminen ja parityöskentelyn kokeileminen. Projektin aikana projektissa mukana olleissa kunnissa käynnistettiin uusia tehtävärakenteiden kokeiluja käytännön työelämässä tai jatkettiin kunnissa jo alkanutta kehittämistyötä tehtävärakenteiden uudistamiseksi. Projektikunnissa akuuteimmaksi kehittämiskohteeksi nousi perinteisesti sosiaalitoimistojen kautta organisoitu työ, johon erityisesti haluttiin löytää uusia toimintamalleja.

Projektikuntien kokemusten perusteella voidaan myös todeta, että kyse ei ole pelkästään henkilöstö- ja tehtävärakenteiden uudistamisesta, vaan hyvin laajasta ja syvällisestä työkäytäntöjä ja koko ajattelutapaa koskevasta muutosprosessista. Näin ollen tämänlaatuinen kehittämistyö voi edetä aluksi hitaasti ja herättää myös muutosvastarintaa. Tehtävä- ja henkilöstörakenteiden muutokset nähtiin kuitenkin välttämättömiksi kansalaisten hyvinvoinnin turvaamisen ja koko sosiaalialan tulevaisuuden kannalta.

Projektikuntien kokemusten perusteella voitiin lisäksi todeta, että tehtävien jakamiseen eri ammattiryhmien kesken ei voida eikä ole tarkoituksenmukaista pyrkiä liian tarkasti ja yksityiskohtaisesti. Asiakkaiden tarpeet ja ympäröivä yhteiskunta muuttuvat niin nopeasti, että uusia palvelutarpeita ilmenee jatkuvasti joidenkin aikaisemmin kehitettyjen palvelujen tarpeen vastaavasti vähentyessä. Näin ollen yksityiskohtainen tehtäväluettelo voisi jopa kasvattaa eri ammattikuntien välisiä raja-aitoja ja sitä kautta lisätä myös kuntalaisten riskiä jäädä tarvitsemansa avun ulkopuolelle.

Seuraavassa esitetään projektikuntien kokemusten perusteella sosiaalihuollon tehtävärakenteiden kehittämisessä keskeiseksi nousseita tekijöitä.

Sosiaalihuollon henkilöstö- ja tehtävärakenteita tulee kehittää nykyistä monipuolisemmaksi sekä huomioida tässä kehittämistyössä yhteiskunnan ja kansalaisten elämäntilanteiden jatkuva muutos sekä uudistuneiden koulutusrakenteiden tuottama osaaminen.

Projektin kokemusten mukaan tämä tarkoittaa käytännössä kansalaisten arjen hallintaa ja sosiaalista toimintakykyä vahvistavien sekä asiakkaan omien voimavarojen käyttöön-ottoon suunnattujen palvelujen ja toimintakäytäntöjen kehittämistä. Tätä edistää mm. sosiaaliohjaajien työpanoksen lisääminen sosiaalihuollon eri tehtäväalueilla sekä panostaminen asiakastyössä riittävän laajaan ja kokonaisvaltaiseen asiakkaan tilanearvioon.

Tehtävärakenteita uudistettaessa kuntien tulee arvioida sosiaalihuollon nykyisen henkilöstön osaaminen ja sijoittuminen eri tehtäväalueille. Joissakin kunnissa saattaa ilmetä myös henkilöstön lisäresursoinnin tarvetta.

Pitkäjänteisen kehittämistyön tueksi kuntien tulisi laatia asiakasanalyysiin perustuva henkilöstörakenteen kehittämissuunnitelma. Kehittämissuunnitelmassa tulee huomioida paitsi uudistuneen koulutusrakenteen tuottaman osaamisen sijoittuminen kunnan sosiaali-

lihuoltoon myös nykyisen henkilöstön jatko- ja täydennyskoulutustarpeet erityisesti sosiaalityöntekijöiden ja opistoasteen koulutuksen suorittaneiden työntekijöiden osalta.

Kuntien henkilöstö- ja tehtävärakenteen kehittämistyötä tulee tukea työstämällä edelleen sosiaalihuollon henkilöstömitoituksia sekä nostamalla sosiaalialan korkeakoulutettujen palkkatasoa.

Sosiaalihuollon henkilöstömitoitusten tulisi sisältää suositus myös avohuollossa työskentelevien sosiaaliohjaajien määrästä. Mahdollisesta sosiaaliohjauksen lisäresursoinnista huolimatta sosiaalityöntekijöitä koskevasta nykyisestä mitoituksesta (1 sosiaalityöntekijä 2000 asukasta kohden) ei voida tinkiä.

Henkilöstömitoituksia laadittaessa tulisi löytää myös muita kuin asukaslukuun suhteutettuja mitoitusperusteita. Lisäksi mitoituksissa tulee huomioida se, että kehittämis- ja vaikuttamistyö kuuluu oleellisena osana kaikkien sosiaalihuollon työntekijöiden työhön, jolloin esimerkiksi asiakasmäärät eivät saa nousta liian suuriksi työntekijää kohden.

Tehtävärakenteiden uudistumisen myötä on kehitettävä myös sosiaalialan palkkausta. Palkkatason nostaminen vastaamaan työn vaativuutta erityisesti korkeakoulutettujen työntekijöiden kohdalla varmistaa osaltaan ammattitaitoisen henkilöstön saatavuutta.

Toimeentuloturvajärjestelmää tulee kehittää mm. nostamalla joidenkin ensisijaisen sosiaaliturvaetuuksien minimitasoa.

Projektikuntien kokemusten mukaan yksi sosiaalihuollon asiakkuutta aiheuttavista tekijöistä ovat ensisijaisen toimeentuloturvajärjestelmän ongelmat. Joidenkin etuuksien, kuten esimerkiksi työmarkkinatuen sekä sairaus-, äitiys- ja vanhempainrahan, minimitaso on niin matala, että se merkitsee useille ihmisille automaattisesti toimeentulotukiasiakkuutta.

Etuuskäsittelyä tulee kehittää omana tehtäväalueenaan.

Toimeentulotukeen liittyvät tehtävät vievät edelleen suuren osan sosiaalityöntekijäresursseista, vaikka jo 1990-luvulla sosiaalityön selvityshenkilöraportissa esitettiin, että kunnat ryhtyvät valmistelemaan sellaista sosiaalihuollon tehtävärakennetta, jossa toimeentulotuen ns. norminmukaisen osan käsittely siirtyy pois sosiaalityöntekijöiltä (Kannanoja 1997). Useissa kunnissa toimeentulotuen tehtäviä onkin siirretty kanslistien vastuulle, mutta projektikuntien kokemusten mukaan etuuskäsittelyn (ja laajemmin myös koko toimeentuloturvan) tehtäväalueella tarvitaan riittävästi myös sosiaalisen asiantuntemusta. Siksi etuuskäsittelyllä tulee olla käytössään riittävä määrä sosiaaliohjauksen ja sosiaalityön resursseja. Sosiaalityön asiantuntemusta käytetään tarvittaessa konsultatioapuna vaikeissa ja hankalissa etuuskäsittelyn tilanteissa. Vaikka etuuskäsittelyä kehitetään omana tehtäväalueenaan, se tulee säilymään myös sosiaalityön välineenä. Myös etuuskäsittelyn koordinointi ja kokonaisvastuu on sosiaalityöntekijöillä.

Sosiaalityön resurssit tulee keskittää monisyisten ja hankalien asiakastilanteiden selvittämiseen sekä yhteiskunnalliseen vaikuttamistyöhön. Lisäksi asiakastyön prosessissa tulee kiinnittää erityistä huomiota riittävän laajan ja kokonaisvaltaisen tilannearvioinnin toteuttamiseen.

Sosiaalityön ensisijaisina tehtävinä projektikunnat näkivät sosiaalityön asiakkaiden elämäntilanteiden laajan ja kokonaisvaltaisen selvittämisen ja arvioimisen sekä yhteiskunnallisen vaikuttamistyön. Asiakastyön painopistettä tulisi siirtää nykyistä enemmän asiakasprosessin alkuvaiheessa tapahtuvaan tilannearvointiin. Riittävän laaja ja perusteellinen asiakkaan tilanteen selvittäminen, jäsentäminen ja analysoiminen ovat edellytyksenä tavoitteiden asettamiselle ja interventoiden vaikuttavuudelle. Asiakasarviointi luo pohjan myös laajemmalle toimintojen ja palvelujen vaikuttavuuden arvioinnille.

Projektikunnissa oli hyviä kokemuksia myös sosiaalityön eriyttämisestä lapsiperhetyön ja aikuistyön tehtäväalueiksi, jolloin työntekijällä on mahdollisuus syventää osaamistaan tietyllä osa-alueella ja kehittyä siinä erityisasiantuntijaksi.

Sosiaalihuollon moniammatillista yhteistyötä tulee entisestään lisätä ja tiivistää. Tällöin on kiinnitettävä huomiota myös siihen, miten eri ammattiryhmien välistä yhteistyöosaamista voitaisiin edistää.

Kuntien kokemusten mukaan sosiaalihuollon sisäisen moniammatillisen osaamisen entistä parempi hyödyntäminen mm. erilaisiin pari- ja tiimityöskentelyyn perustuvine toimintamalleineen on yksi keino tehtävärakenteiden uudistamiseen niukoillakin resursseilla. Projektikunnissa kokemukset sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien – sosionomien (AMK) sekä aikaisemman sosiaalialan opistoasteen tutkinnon suorittaneiden työntekijöiden – parityöskentelystä olivat positiivisia ja rohkaisevat jatkamaan tehtävärakenteiden uudistamista samaan suuntaan. Samoin laajemman moniammatillisen yhteistyön tiivistämisen koettiin tuoneen projektikunnissa lisää vaikuttavuutta asiakastyöhön ja helpottaneen työntekijöillä työn aiheuttamaa henkistä kuormittavuutta.

Moniammatillisen osaamisen hyödyntäminen korostuu myös esimerkiksi lasten päivähoidossa, jossa sosiaalialan ja kasvatustieteen asiantuntijoiden yhteistyön tarve on kasvanut entisestään. Vanhusten sekä päihde- ja mielenterveysongelmaisten asiakkaiden hoidon ja palvelujen järjestämisessä on sosiaali- ja terveysalan yhteistyön tarve vastaavasti lisääntynyt entisestään. Näiden alueiden tehtävärakenteiden uudistamiseen ja moniammatillisen yhteistyön jäsentämiseen tulee paneutua mahdollisten jatkohankkeiden puitteissa.

Moniammatillinen yhteistyö edellyttää kuitenkin työntekijöiltä erityistä yhteistyöosaamista, jota tulisi vahvistaa esimerkiksi moniammatillisen koulutuksen kautta (Ks. myös Paukkunen, 2003). Moniammatillinen koulutus toteutuu jo nykyisellään sosiaali- ja terveysalan koulutusyhteistyönä, mutta esimerkiksi sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) yhteistyötä voitaisiin edistää jo opiskeluvaiheessa ammattikorkeakoulujen ja yliopistojen yhteistyötä tiivistämällä.

**Sosiaalialan koulutussisältöjä tulee kehittää siten, että ne antavat työntekijöille en-
tistä enemmän valmiuksia vastata kansalaisten nopeasti muuttuviin tarpeisiin.**

Sosiaalityön osalta keskeisimmiksi tehtäviksi nousivat asiakkaan laaja ja kokonaisval-
tainen tilannearvio vaikeassa ja monisyisessä ongelmatilanteessa sekä yhteiskunnallinen
vaikuttamistyö. Projektikunnissa todettiin, että näiden tehtävien edellyttämän osaamisen
vahvistamiseksi sosiaalityön opetuksessa tulisi kiinnittää edelleen huomiota teoreettisen
tiedon parempaan soveltamisarvoon asiakastyössä (ks. myös Hurskainen 1998, 45) sekä
pohtia erityisesti arviointikysymyksiin keskittyvän täydennyskoulutuksen mahdollista
käynnistämistä.

Toimeentuloturvan tehtäväalueella tulisi olla nykyistä enemmän käytettävissään sosiaa-
lisen asiantuntemusta, mikä tulisi puolestaan huomioida kehitettäessä sosiaalialan am-
mattikorkeakoulujen sisältöjä tulevaisuuden tarpeita vastaaviksi.

Sosiaalihuollon tehtävärakenteiden uudistamista ja koko sosiaalihuollon kehittämistä
tulee edistää varaamalla kunnille ”korvamerkittyä” kehittämismäärärahaa.

Tehtävärakenteiden uudistaminen osoittautui projektin myötä erittäin vaativaksi ja pit-
käjänteiseksi työksi, jonka toteutumista käytännön tasolla hidastavat useissa kunnissa
niukat työntekijäresurssit ja tiukka kuntatalous. Kehittämistyön vauhdittamiseksi pro-
jektikunnissa toivottiinkin siihen erikseen kohdistettavaa kehittämismäärärahaa.

Kuntien kehittämistarpeita on jo nykyisellään huomioitu kansallisessa sosiaalialan ke-
hittämishankkeessa, jonka toimeenpanosuunnitelmassa mm. tehtävärakenteiden kehit-
täminen on huomioitu hankkeessa 22 (Sosiaalialan kehittämishanke 2003, 32). Kehit-
tämistyön painottumista projekteihin ja kehittämishankkeisiin on kuitenkin kritisoitu
viime vuosina ja samalla todettu, että kehittämistyön tulisi olla luonteva osa perustyötä.
Tällaista kehitystä voitaisiin tukea suuntaamalla kehittämistyöhön erikseen nimetty
määräraha osana kuntien perustoiminnan rahoitusta.

LÄHTEET:

- Aho, P. 1999. Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä. Sosiaalialan ammattien vuosikirja 1999. Sosiaalityöntekijäin Liitto ry. WSOY. Porvoo.
- Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 1992/804.
- Elovainio, M. 1992. Psyykkinen kuormitus, työn sisäiset tietorakenteet ja tiimityön mahdollisuudet sosiaalityön kehittämisessä. Teoksessa Elovainio, M. (toim.). Perehdyttäminen ja tiimityö. Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuus. Sosiaali- ja terveyshallituksen raportteja 47. Valtion painatuskeskus, Helsinki 1992.
- Heikkilä, M., Kaakinen, J. ja Korpelainen, N. 2003. Kansallinen sosiaalinen kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:11. Helsinki.
- Heino, T., Kulometsä, A. 2000. Lastensuojelun perhetyössä kehiteltyjä arviointimalleja. Stakesin huostaanottoprojektin 1997-2001 perhetyöosion työpapereita. Sosiaali- ja terveysalan kehittämiskeskuksen internetjulkaisu osoitteessa <http://www.stakes.fi/huosta/arviointimalleja.htm>
- Horsma, T. 2004. Sosiaalityö ja sosiaaliohjaus sosiaalihuollossa. Teoksessa Horsma, Teija & Jauhiainen, Elina (toim.): Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti. Selvityksiä 2004:10. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Hurskainen, T. 1998. Sosiaalitieteilijät työmarkkinoilla. Yhteiskuntapolitiikan tutkimuksia. Joensuun yliopiston yhteiskuntapolitiikan ja filosofian laitos. Joensuun yliopistopaino. Joensuu.
- Kananoja, A. 1997. Murros on mahdollisuus. Sosiaalityön selvityshenkilön raportti. Stakes. Raportteja 211. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 1997:8. Gummeruksen kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Kananoja, A. 2001. Tehtävarakenteet – sosiaalihuollon muutoksen edistäjä, muutokseen sopeutuja vai kehityksen jarru? Puheenvuoro Steam-seminaarissa Helsingissä 3.-4.12.2001.
- Katzenbach, J.R. & Smith, D.K. 1993. Tiimit ja tuloksekas yritys. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön vahvistamiseksi 2003. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 2003:10. Sosiaali- ja terveysministeriö, Tampere.
- Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189.
- Maaniittu, M. 1998. Kohtaamisen ja vuorovaikutuksen lisääminen - tulevaisuuden suuntia sosiaalihuollon laatutyössä. Teoksessa Haverinen, R. & Simonen, L. & Kiikkala I. (toim.) 1998. Kohtaamisia sosiaali- ja terveysalan areenoilla. Raportteja 221. Stakes. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.

- Miettinen, S. & Miettinen, M. & Nousiainen, I. & Kuokkanen, L. 2000. Itsensä johtaminen sosiaali- ja terveysalalla. WSOY. Juva.
- Paasio, P. 2003. Vaikuttavuuden arvioinnin rakenne ja mahdollisuus sosiaaalialalla. Fin-Soc työpapereita 3/2003. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Helsinki.
- Raunio, K. 2000. Sosiaalityö murroksessa. Gaudeamus Kirja. Oy Yliopistokustannus University Press Finland Ltd. Tammer-Paino. Tampere.
- Rostila, I. 2001. Tavoitelähtöinen sosiaalityö. Voimavarakeskeisen ongelmanratkaisun perusteet. SoPhi, Jyväskylän Yliopisto. Kopijyvä Oy. Jyväskylä.
- Skyttä, A. 2000. Tiimitys ja sen läpivienti. Matkalla kohti matalampia organisaatioita. Otava.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma 2000-2003. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 1999:16. Helsinki.
- Sosiaaalialan ammatinharjoittamistyöryhmän muistio 2001.
- Sosiaaalialan kehittämishanke 2003. Sosiaaalialan kehittämishanke. Toimeenpanosuunnitelma. Sosiaali- ja terveysministeriön monisteita 2003:20.
- Sosiaalihuoltolaki 1982/710.
- Sosiaalityön selvityshankkeen seurantaryhmän muistio 1999. Sosiaali- ja terveysministeriön työryhmämuistioita 1999:27.
- Taskinen, S. 1999. Huostanotto – Lastensuojelun asiantuntijaryhmän suositus huostanottoprosessin laatua ohjaaviksi periaatteiksi. Stakesin oppaita 33/1999.
- Työkokousmuistio projektikuntien työkokouksesta 12.9.2003.
- Työvoimahallinnon internet-sivut. Osoitteessa <http://www.mol.fi>.
- Vakkuri, A. 1997. Tiimityö – käytännön opas. Infoviestintä Oy. Hakapaino Oy. Helsinki.

Apukysymyksiä tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämissuunitelman laatimiseen

KUNTA _____

TOIMIPISTE / YKSIKKÖ _____

ONKO OLEMASSA ASIAKASKUNTAA, JOLLE EI TÄLLÄ HETKELLÄ OLE SOPIVIA / RIITTÄVIÄ PALVELUJA?

- asiakaskunta
- millaisia tarpeita asiakaskunnalla on?
- millaisilla palveluilla tarpeisiin voidaan vastata?

MISTÄ SYYSTÄ EDELLISESSÄ KOHDASSA MAINITTUJA PALVELUJA / TOIMINTOJA EI OLE VOITU NYKYISELLÄÄN JÄRJESTÄÄ?

- liian vähän työvoimaa
- ammattitaito riittämätön, millaisissa kysymyksissä?
- palvelun organisoinnissa vaikeuksia, millaisia?
- muusta syystä, mistä?

MITÄ PALVELUJA / TOIMINTOJA STEAM-HANKKEEN PUITTEISSA TOTEUTETTAVAT KOKEILUT KOSKEVAT?

- asiakaskunta
- palvelu / toiminnot

MIKSI PALVELUJEN / TOIMINTOJEN KEHITTÄMINEN ON TARPEEN?

- kyseessä uuden palvelun/toiminnon kehittäminen
- asiakaskunnan tarpeet
- työntekijöiden ammattitaidosta lähtevät tarpeet
- miten kehittäminen parantaa palveluja/toimintoja?

JOS KYSEESSÄ ON OLEMASSA OLEVAN PALVELUN / TOIMINNON KEHITTÄMINEN, MILLAISILLA TEHTÄVÄ- JA AMMATTIRAKENTEELLA KO. TEHTÄVÄT ON TÄHÄN SAAKKA HOIDETTU?

- työntekijöiden määrä, ammattinimike, koulutus ja tehtäväkuvat
- työnjako/yhteistyö eri koulutuksen saaneiden / eri ammattinimikkeillä työskentelevien työntekijöiden kesken
- vastuun jakautuminen eri koulutuksen saaneiden / eri ammattinimikkeillä työskentelevien työntekijöiden kesken
- miksi järjestelyt on tehty kyseisenlaisesti?

MILLAISILLA TEHTÄVÄ- JA AMMATTIRAKENTEELLA PALVELUT / TOIMINNOT ON JATKOSSA TARKOITUS (KOKEILUN MUODOSSA) HOITAA?

- työntekijöiden määrä, ammattinimike, koulutus ja tehtäväkuvat
- työntekijöiden vastuualueet / vastuun jakautuminen
- yhteistyö oman toimipisteen ja toimialan tai muiden toimialojen / ammattikuntien (esim. terveydenhuolto) kanssa
- miksi järjestelyt on tarkoitus toteuttaa kyseisenlaisia?

MITKÄ OVAT KEHITTÄMISEN TAVOITTEET?

MUUTA KEHITTÄMISEEN LIITTYVÄÄ

Suunnitelman laatimiseen osallistuneet henkilöt ja ammattiasema

Kuntien taustatiedot ja kehittämiskokeilujen tavoitteet

Hamina

Haminan asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 9 757 henkilöä. Kaupungin väestömäärässä ei juurikaan tapahtunut muutosta edeltävästä vuodesta, sillä kasvua oli 0,1 %.

Haminan väestörakenne on maan keskitasoa. Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 65,7 %. Alle 15-vuotiaita oli 15, 8 % ja yli 65-vuotiaita 18,4 % kaupungin väestöstä.

Haminan vuoden 2001 tilastoissa palveluiden määrä oli samaa tasoa kuin koko maassa luvun ollessa 67,3 %. Jalostus työllisti 26,6 % ja maa- ja metsätalous 4,8 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15-vuotta täyttäneistä haminalaisista oli 57,3 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 65 %, alimman korkea-asteen 22,5 % ja korkeakoulun suorittaneita 12, 4 % tutkinnon saaneista.

Vuoden 2001 työttömyysaste Haminassa oli hieman maan keskitasoa korkeampi luvun ollessa 14,1 %. Huoltosuhte oli 1,42 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 1,26.

Haminan vuosikate vuonna 2002 oli 389 euroa asukasta kohden. Verotuloja 2 728 euroa/asukas. Lainakanta on hieman maan keskitason yläpuolella sen ollessa Haminassa 915 euroa/asukas.

Haminan kaupungin sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 904 euroa/asukas.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 37,62 % haminalaisista perheistä. Heistä 15,96 % sai toimeentulotukea. Vastaavan luku kaikista kaupungin asukkaista oli 12,37 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 136 ja sijoitettuna kaikkiaan 25 lasta ja nuorta, joista vain 24 % oli sijoitettuna laitokseen.

Haminan kaupunki ja Vehkalahden kunta yhdistyivät vuoden 2003 alusta.

STEAM–hanke Haminassa ja Vehkalahdella:

Projektin tarkoituksena on kokeilla uutta asiakastyön mallia sosiaalitoimistoissa ja siten keskeisenä kohderyhmänä on sosiaalitoimistojen asiakkaat.

Kokeilun tavoitteena on selkiyttää eri työntekijäryhmien (sosiaalityöntekijät, sosiaaliohjaaja ja toimistotyöntekijät) välistä työnjakoa ja yhteistyötä siten, että kukin työntekijä tekee osaamistaan parhaiten vastaavia työtehtäviä.

Uudella toimintamallilla pyritään työn vaikuttavuuden lisäämiseen eli saavuttamaan todellinen, positiivinen muutos asiakkaan elämässä.

Helsinki

Helsingin asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 559 716 henkeä. Asukasmäärässä ei ollut muutosta edeltävään vuoteen nähden.

Väestörakenne Helsingissä on melko edullinen. Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 71,7 %. Alle 15-vuotiaita oli 13,6 % ja yli 65-vuotiaita 13,5 % kaupungin väestöstä.

Helsingin vuoden 2001 tilastoissa palvelut ovat ehdottomasti suurin sektori sen työllistäessä 84,6 %. Jalostus työllisti 14,2 % ja maa- ja metsätalous 0,1 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15-vuotta täyttäneistä helsinkiläisistä oli 66,7 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 50,1 %, alimman korkea-asteen 19 % ja korkeakoulun suorittaneita oli 28,8 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Helsingissä on matala sen ollessa vain 8,5 % vuonna 2001. Huoltosuhte oli 0,98 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 0,88.

Helsingin vuosikate vuonna 2002 oli 176 euroa asukasta kohden. Verotuloja oli 3 556 euroa/asukas. Lainakanta samana vuonna oli 965 euroa/asukas.

Helsingin kaupungin sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 1 161 euroa/asukas.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 42,31 % helsinkiläisistä perheistä. Heistä 10,79 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko Helsingin asukasmäärän kohdalla oli 10,42 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 5 903 ja sijoitettuna kaikkiaan 2 326 lasta ja nuorta, joista 49,3 % oli sijoitettuna laitokseen.

STEAM-projekti Helsingin Kivikossa:

Tavoitteena on selvittää eri elämäntilanteissa ja –vaiheissa olevien asukkaiden tarpeisiin vastaavaa ja alueen olosuhteisiin ja ilmiöihin liittyvää osaamista sekä muuttaa tehtävärakenteita näitä osaamisvaatimuksia vastaaviksi.

STEAM-projekti Helsingin Kettutiellä:

Hankkeen aikana on tarkoitus kuvata nykyinen ammatti- ja tehtävärakenne sekä haasteet ja kehittämisen eteneminen hankkeissa eri kohdealueilla.

Kohdealueina ovat päihde- ja mielenterveysongelmaisten kotikuntoutus, dementoituneiden asiakkaiden ja omaisten tukeminen, kotihoidon johtaminen ja kehittäminen, vammaispalvelun etuuskäsittely ja kehitysvammaisten kotiohjaus.

Joensuu

Joensuun asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 52 291 henkilöä. Muutosta edellisestä vuodesta oli 0,3 %.

Työikäisten määrä vuoden 2002 tilastoissa oli 69,8 %. Alle 15-vuotiaita oli 16,3 % ja yli 65-vuotiaita 13,9 % kaupungin väestöstä.

Joensuun vuoden 2001 tilastoissa palvelut muodostavat 74 % työvoimasta. Jalostus työllisti 22,9 % sekä maa- ja metsätalous 0,9 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15-vuotta täyttäneistä joensuulaisista oli 67,8 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 60,6 %, alimman korkea-asteen 19,4 % ja korkeakoulun suorittaneita oli 18,3 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Joensuussa oli maan keskitasoa korkeampi sen ollessa vuonna 2001 jopa 17,7 %. Huoltosuhte oli 1,53 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella oli 1,31.

Joensuun vuosikate vuonna 2002 oli 574 euroa asukasta kohden. Verotulot olivat 2 512 euroa/asukas. Lainakanta samana vuonna oli 639 euroa/asukas.

Joensuun sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 717 euroa/asukas.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 44,15 % joensuulaisista perheistä. Heistä toimeentulotukea sai 15,82 %. Vastaava luku kaikista kaupungin asukkaista oli 13,82 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 599 ja sijoitettuna kaikkiaan 99 lasta ja nuorta, joista 23,2 % oli sijoitettuna laitokseen.

STEAM-projekti Joensuussa:

Kehittämistyön tavoitteena on lapsiperhetyön uusien toimintamallien kehittäminen perhekeskuksen työssä. Lisäksi tavoitteena on luoda hankkeen avulla toimintamalli perhekeskuksen ja perussosiaalityön väliselle moniammatilliselle yhteistyölle.

Kiihtelysvaara

Kiihtelysvaaran asukasluku vuoden 2002 lopulla 2 659 henkeä. Muutos edeltävästä vuodesta oli 0,9 %.

Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 62,5 %. Alle 15-vuotiaita oli 22 % ja yli 65-vuotiaita 15,5 % kaupungin väestöstä.

Palvelusektori on muuhun maahan nähden pieni. Se työllistää Kiihtelysvaarassa noin 42,4 % väestöstä. Jalostus työllisti 36,7 % ja maa- ja metsätalous jopa 16,3 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä Kiihtelysvaaralaisista oli 56,5 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 74,2 %, alimman korkeasteen 15,5 % ja korkeakoulun suorittaneita 9,6 % tutkinnon saaneista.

Vuoden 2002 työttömyysaste Kiihtelysvaarassa oli 18 %, joka oli huomattavasti maan keskitasoa enemmän. Huoltosuhte oli 1,83 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 1,61.

Kiihtelysvaaran vuosikate vuonna 2002 oli 102 euroa asukasta kohden. Verotulot olivat 1 898 euroa/asukas. Lainakanta oli myös verrattain korkea sen ollessa 1 935 euroa/asukas.

Kiihtelysvaaran sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 821 euroa/asukas.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 50,63 % kiihtelysvaaralaisista perheistä. Heistä 18,38 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku kaikista kaupungin asukkaista oli 12,73 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 34 lasta ja nuorta, mutta sijoitettuja ei ollut kyseisenä vuonna ollenkaan.

STEAM–hanke Kiihtelysvaarassa:

Hankkeen puitteissa toteutettavat kokeilut koskevat sosiaalityön asiakkaita sekä vanhus- ja vammaistyön asiakkaita. Kehittämisen tavoitteena on sosiaalityön tehtävien ammatillinen hoito ja työn jakaminen tarkoituksenmukaisesti työntekijöiden kesken. Lisäksi halutaan parantaa työssä jaksamista ja sitä kautta työssä pysymistä.

Lahti

Lahden asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 97 968 henkeä. Muutosta edeltävään vuoteen oli 0,4 %.

Väestörakenne Lahdessa on melko edullinen. Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 68,1 %. Alle 15-vuotiaita oli 15,9 % ja yli 65-vuotiaita 16 % kaupungin väestöstä.

Lahden työpaikkarakenne on palveluvaltainen. Vuonna 2001 palvelut työllistivät 69,2 %. Jalostus työllisti 28,9 % ja maa- ja metsätalous 0,3 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä on 59,1 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 61,3 %, alimman korkea-asteen 21 % ja korkeakoulun suorittaneita oli 15,6 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Lahdessa oli korkeahko sen ollessa 15,8 % vuonna 2001. Huoltosuhte oli 1,39 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella oli 1,39.

Lahden vuosikate vuonna 2002 oli 343 euroa/asukas. Verotuloja vuonna 2002 oli 2 594 euroa/asukas. Lainakanta oli 1 949 euroa/asukas, joka on melkein kaksinkertainen koko maan keskiarvoon nähden.

Lahden kaupungin sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 870 euroa/asukas.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 42,11 % lahtelaisista perheistä. Heistä 14,27 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko Lahden asukasmäärän kohdalla oli 10,96 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 1 018 ja sijoitettuja oli 311 lasta ja nuorta, joista 42,8 % oli sijoitettuna laitokseen.

STEAM-hanke Lahdessa:

Hankkeen kohteena on erityisesti aluesosiaalityön ja toimeentulon piirissä olevat asiakkaat, joilla on eri syistä vaikeuksia hallita talouttaan, elämäänsä ja kyvyttömyyttä käyttää oma-aloitteisesti yhteiskunnan palveluita. Myös ikääntyneet asiakkaat ja maahanmuuttajataustaiset tarvitsevat yleensä tehostettua tukea. Hankkeen tavoitteena on luoda toimiva asiakkaan sosiaalisen kuntoutumisen tukena toimiva moniammatillinen työtapa aikuisten parissa tehtävään sosiaalityöhön ja toimeentulotuen käsittelyyn. Toisena tavoitteena on eri koulutuksen saaneiden työntekijöiden koulutuksen selkiinnyttäminen niin, että työtehtävissä hyödynnetään jokaisen työntekijän ydinosaamista.

Lieksa

Lieksan asukasluku oli 2002 vuoden lopulla 14 657 henkilöä. Muuttotappiota edeltävästä vuodesta oli 2,2 %.

Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 63,6 %. Alle 15-vuotiaita oli 14,6 % ja yli 65-vuotiaita 21,7 % kaupungin väestöstä.

Lieksassa vuoden 2001 tilastoissa palvelut muodostavat 59,9 % työpaikoista. Jalostus työllistää 26,4 % ja maa- ja metsätalous jopa 10 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä lieksalaisista on 50,5 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 73 %, alimman korkea-asteen 17,8 % ja korkeakoulun suorittaneita oli 9,1 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Lieksassa on korkea sen ollessa 23,8 % vuonna 2001. Huoltosuhde oli 2,04 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 1,73.

Lieksan vuosikate vuonna 2002 oli 381 euroa asukasta kohden. Verotulot olivat tuolloin 2 294 euroa/asukas. Lainakanta samana vuonna oli 731 euroa/asukas.

Lieksan kaupungin sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 944 euroa/asukas.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 40,37 % lieksalaisista perheistä. Heistä 14,88 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko Lieksan asukasmäärän kohdalla oli 12,49 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 36 ja sijoitettuna 51 lasta ja nuorta, joista 35,3 % oli sijoitettuna laitoshuoltoon.

STEAM–hanke Lieksassa:

Kehittämistyöllä on haluttu etsiä keinoja siihen miten voitaisiin paremmin vastata jatkuvasti kasvavien asiakasmäärien tarpeisiin niin, että palvelun laatu ei unohtuisi. Kehittämistyö on koskenut erityisesti sosiaalityön asiakaspalveluja: sosiaaliviraston asiakasvastaanottoa, vaikeita päihdeongelmaisia, moniongelmaisia, pitkäaikaisia toimeentulotuen saajia ja nuoria avuntarvitsijoita. Hankkeella halutaan tukea, vahvistaa ja vakiinnuttaa sekä edelleen edistää tapahtunutta kehitystä.

Outokumpu

Outokummun asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 7955 henkeä. Muuttotappio edeltävästä vuodesta oli 0,9 %.

Työllisten määrä vuonna 2002 oli 65,1 %. Alle 15-vuotiaita oli 15,4 % ja yli 65-vuotiaita 19,4 % väestöstä.

Outokummun elinkeinoista palvelut muodostavat 56,7 % vuoden 2001 tilastoissa. Luku on hieman keskimääräistä matalampi, mutta jalostustoiminta muodosti Outokummun työpaikoista peräti 38,2 %. Maa- ja metsätalous työllisti 4,5 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä outokumpulaisista on 54 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 73,8 %, alimman korkea-asteen 15,6 % ja korkeakoulun suorittaneita oli 10,3 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Outokummussa oli korkea sen ollessa 20,1 %. Huoltosuhte oli 1,96 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 1,71.

Outokummun vuosikate vuonna 2002 oli 277 euroa asukasta kohden. Verotuloja oli 2 043 euroa/asukas. Lainakanta samana vuonna oli 128 euroa/asukas.

Outokummun sosiaalimenot vuonna 2002 olivat 863 euroa/asukas.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 42,99 % outokumpulaisista perheistä. Heistä 20,67 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko Outokummun asukasmäärän kohdalla oli 16,04 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 18 ja sijoitettuna kaiken kaikkiaan 41 lasta ja nuorta, joista laitokseen oli sijoitettu ainoastaan 2,4 %.

STEAM–hanke Outokummussa:

Hankkeen tavoitteena on sosiaalityöntekijän ja sosionomin (AMK) työparitoiminnan kokeilu ja mallintaminen sosiaalivirastossa ja em. ammattiryhmien tehtävien tarkempi jäsentäminen.

Pelkosenniemi

Pelkosenniemen asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 1 216 henkeä. Väestömäärässä ei juurikaan tapahtunut muutosta, sillä kasvua edellisvuodesta oli 0,2 %.

Pelkosenniemen väestörakenne on ikääntyvä. Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 66,1 %. Alle 15-vuotiaita oli 13,1 % ja yli 65-vuotiaita peräti 20,8 % väestöstä.

Pelkosenniemen vuoden 2001 tilastoissa palvelut työllisti 85,5 %. Jalostus työllisti 6,2 % sekä maa- ja metsätalous 4,7 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita yli 15-vuotiaista pelkosenniemeläisistä oli 50,8 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli näistä 73,9 %, alimman korkeasteen 17,3 % ja korkeakoulun suorittaneita 11,3 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Pelkosenniemellä on hyvin korkea sen ollessa peräti 30,4 % vuonna 2001. Huoltosuhte oli 2,29 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 1,85.

Pelkosenniemen vuosikate vuonna 2002 oli miinuksella lukeman ollessa -678 euroa asukasta kohden. Verotulot olivat 2 218 euroa/asukas. Lainakanta oli samana vuonna 1 387 euroa/asukas.

Pelkosenniemen sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 1 002 euroa/asukas.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 45,67 % pelkosenniemeläisistä perheistä. Heistä 17,65 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko Pelkosenniemen asukasmäärän kohdalla oli 13,92 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 9 lasta ja nuorta ja sijoitettuja ei ollut kyseisenä vuonna ollenkaan.

STEAM-hanke Pelkosenniemellä (ja Savukoskella):

Hankkeen tavoitteena on uudenlaisen tehtävärakenteen/toimintamallin kokeileminen: sosiaalityöntekijän ja ohjaajan paritoiminta pienen kunnan sosiaalitoimistossa. Toisena tavoitteena on sosiaalialan palvelujen tuottaminen kahden kunnan (Pelkosenniemi ja Savukoski) yhteistyönä. Kolmantena tavoitteena on sosiaalialan ammatillisen osaamisen vahvistaminen ja turvaaminen pienissä kunnissa sekä palvelujen kehittäminen paremmin asiakkaiden/kuntalaisten tarpeita vastaaviksi.

Rovaniemen maalaiskunta

Rovaniemen maalaiskunnan asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 21 784 henkeä. Asukasluvussa oli muutosta edeltävään vuoteen vain -0,1 %.

Väestörakenne Rovaniemen maalaiskunnassa on melko edullinen. Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 65,0 %. Alle 15-vuotiaita oli 22 % ja yli 65-vuotiaita 13 % väestöstä.

Rovaniemen maalaiskunnan vuoden 2001 tilastoissa palvelut työllistivät 73,2 %. Jalostus työllistää 15,1 % ja maa- ja metsätalous 7,9 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä Rovaniemen maalaiskuntalaisista oli 61,5 %. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 62,1 %, alimman korkea-asteen 23,9 % ja korkeakoulun suorittaneita oli 13,6 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Rovaniemen maalaiskunnassa on melko korkea sen ollessa 19,1 % vuonna 2001. Huoltosuhte oli 1,65 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 1,42.

Rovaniemen maalaiskunnan vuosikate vuonna 2002 oli 316 euroa asukasta kohden. Verotuloja oli 2 306 euroa/asukas. Lainakanta samana vuonna oli 377 euroa/asukas.

Rovaniemen maalaiskunnan sosiaalimenot olivat vuonna 2000 846 euroa/asukas.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 50,1 % Rovaniemen maalaiskunnan perheistä. Heistä sai toimeentulotukea 13,71 %. Vastaava luku koko maalaiskunnan asukasmäärän kohdalla oli 10,94 %. Lastensuojelun avuhuollon piirissä oli 189 ja sijoitettuna kaikkiaan 52 lasta ja nuorta joista 36,5 % oli sijoitettuna laitokseen.

STEAM-hanke Rovaniemen maalaiskunnassa:

Hankkeen kohteena on kuntouttavan työtoiminnan toimintamallien kehittäminen. Työn kohteena ovat työstä ja koulutuksesta syrjäytyneet nuoret ja nuoret aikuiset sekä sosiaalityön asiakkaina olevat pitkäaikaistyöttömät aikuiset, joille työvoimahallinnon palvelut työllistymisen edistämiseksi eivät ole riittäneet. Tavoitteina on palvelurakenteen ja työkäytäntöjen löytäminen, joilla voidaan luoda yksilöllisiä työllistymisen, kouluttautumisen ja kuntoutumisen uria niin, että jokainen työllistyisi työkykynsä mukaan ja saisi toimintakykyä ylläpitäviä palveluita arkielämän hallintaan. Lisäksi tavoitteena on sosiaalityöntekijän ja sosiaaliohjaajan työparitoiminnan kokeilu ja mallintaminen kuntouttavan työtoiminnan alueella.

Rovaniemen kaupunki

Rovaniemen asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 35 110 henkeä. Muuttotappiota edeltävään vuoteen oli 0,2 %.

Työikäisten määrä vuonna 2002 oli Rovaniemellä 69,5 %. Alle 15-vuotiaita oli 16,9 % ja yli 65-vuotiaita 13,7 % kaupungin väestöstä.

Rovaniemen vuoden 2001 tilastoissa palvelut työllistivät 82,4 %. Jalostus työllisti 14,4 % sekä maa- ja metsätalous 1,7 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä rovaniemeläisistä oli 67,3 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 58,5 %, alimman korkea-asteen 23,8 % ja korkeakoulun suorittaneita oli 16,9 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Rovaniemellä on melko korkea sen ollessa 19,2 % vuonna 2001. Huoltosuhte oli 1,58 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 1,34.

Rovaniemen vuosikate vuonna 2002 oli 498 euroa asukasta kohden. Verotuloja 2 643 euroa/asukas. Lainakanta oli samana vuonna 2 343 euroa/asukas, joka on verrattain korkea.

Rovaniemen kaupungin sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 897 euroa/asukas.

Lapsiperheitä vuonna 1999 oli yhteensä 47,34 % rovaniemeläisistä perheistä. Heistä 17,29 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko kaupungin asukasmäärän kohdalla oli 15,54 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 384 ja sijoitettuna kaikkiaan 119 lasta ja nuorta, joista 29,4 % oli sijoitettuna laitokseen.

STEAM-projekti Rovaniemellä:

STEAM-hankkeen puitteissa toteutettavat kokeilut koskevat sosiaalityötä, lastensuojelua ja toimeentulotukityötä. Keskeisenä kysymyksenä on, miten voidaan vastata asiakkaiden tarpeisiin resurssien puitteissa ja optimaalisella henkilökunnan ammattirakenteella. Ensimmäisenä tavoitteena on asiakaspalvelun parantaminen kiinnittämällä erityistä huomiota asiakaslähtöisyyden toteutumiseen sekä sitä kautta työn vaikuttavuuden parantaminen. Toisena tavoitteena on kohdentaa työntekijöiden osaaminen mahdollisimman hyvin, jolloin työntekijät myös kokevat työn riittävän haasteelliseksi ja mielekkääksi. Kolmantena tavoitteena on työntekijöiden jaksamisen tukeminen. Edellä mainittuihin tavoitteisiin pyritään luomalla uusia pari- ja tiimityöskentelyn malleja, joissa asiakkaiden tilanteen mukaan hyödynnetään sosiaalityöntekijöiden, sosiaaliohjaajien ja/tai etuuskäsittelijöiden erilaista ammatillista osaamista.

Savukoski

Savukosken asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 1 415 henkilöä. Muuttotappiota edeltävään vuoteen verrattuna oli 1,3 %.

Savukosken väestörakenne on melko ikääntyvää. Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 65,7 %. Alle 15-vuotiaita oli 14,8 % ja yli 65-vuotiaita 19,6 % kaupungin väestöstä.

Savukosken vuoden 2001 tilastoissa palvelut työllistivät 61,3 %. Jalostus työllisti 5,0 % ja maa- ja metsätaloudella peräti 27,8 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä savukoskelaisista oli 51,7 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 76,1 %, alimman korkea-asteen 15,4 % ja korkeakoulututkinnon suorittaneita 8,4 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Savukoskella oli hyvin korkea luvun ollessa 32,2 % vuonna 2001. Huoltosuhte oli 2,16 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella oli 1,70.

Savukosken vuosikate vuonna 2002 oli miinusmerkkinen luvun ollessa –249 euroa asukasta kohden. Verotuloja oli 1 928 euroa/asukas. Lainakanta oli samana vuonna 1 577 euroa/asukas.

Savukosken sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 920 euroa/asukas.

Lapsiperheitä vuonna 1999 oli yhteensä 42,36 % perheistä. Heistä 13,37 % sai toimeentulotukea. Vastaavan luku koko Savukosken asukasmäärän kohdalla oli 12,69 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 7 lasta ja nuorta ja sijoitettuna heistä ainoastaan yksi.

STEAM–hanke Savukoskella (ja Pelkosenniellä):

Hankkeen tavoitteena on uudenlaisen tehtävärakenteen/toimintamallin kokeileminen: sosiaalityöntekijän ja ohjaajan paritoiminta pienen kunnan sosiaalitoimistossa. Toisena tavoitteena on sosiaalialan palvelujen tuottaminen kahden kunnan (Savukoski ja Pelkosenniemi) yhteistyönä. Kolmantena tavoitteena on sosiaalialan ammatillisen osaamisen vahvistaminen ja turvaaminen pienissä kunnissa sekä palvelujen kehittäminen paremmin asiakkaiden/kuntalaisten tarpeita vastaaviksi.

Vaasa

Vaasan asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 56 925 henkilöä. Muuttotappiota edeltävään vuoteen verrattuna oli 0,2 %.

Vaasan väestörakenne vastaa maan keskitasoa. Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 67,7 % väestöstä. Alle 15-vuotiaita oli 16,7 % ja yli 65-vuotiaita 15,7 % kaupungin väestöstä.

Vaasan vuoden 2001 tilastoissa palvelut työllistivät 66,2 % työvoimasta. Jalostuksella on verraten suuri osuus sen työllistäessä 31,2 % ja maa- ja metsätalous 0,8 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneitä vaasalaisista oli 65,2 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 56,2 %, alimman korkea-asteen 21,7 % ja korkeakoulun suorittaneita 21,2 % tutkinnon saaneista.

Tytöttömyysaste Vaasassa oli 11,4 % vuonna 2001, joka on hieman matalampi kuin maassa keskimäärin. Huoltosuhde oli 1,27 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 1,17.

Vaasan vuosikate vuonna 2002 oli 454 euroa asukasta kohden. Verotuloja oli 3 317 euroa/asukas. Lainakanta samana vuonna oli 1 044 euroa/asukas.

Vaasan sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 893 euroa/asukas.

Lapsiperheitä vuonna 1999 oli yhteensä 42,24 % vaasalaisista perheistä. Heistä 15,6 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko Vaasan asukasmäärän kohdalla oli 12,17 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 644 ja sijoitettuna 115 lasta ja nuorta, joista 34,8 % on sijoitettu laitokseen.

STEAM-hanke Vaasassa:

Kehittämistavoitteita:

Työtehtävien tarkoituksenmukainen jakautuminen asiantuntijuusvaatimusten mukaan sekä niiden tarkempi analysoiminen sisällön ja työnjaon osalta: aikuissosiaalityö, lastensuojelutyö, kuntouttavatyötoiminta, toimeentulotuki sekä työnjako yleisellä tasolla. Palveluntarjonnan monipuolistaminen ja palveluprosessin kehittäminen niin, että sosiaalihuollon palvelut vastaavat aiempaa paremmin asiakkaiden tarpeita. Tiimityöskentelyn käyttöönoton suunnittelu ja kokeilu työmenetelmänä sekä työssä jaksamisen parantaminen ja työntekijöiden vaihtuvuuden vähentäminen. Sosiaalityön seuranta- ja arviointijärjestelmän suunnittelu, kehittäminen ja kokeilu. Uuden sosiaalialan koulutusmallin suunnittelu, kehittäminen ja kokeilu yhteistyössä Vaasan ammattikorkeakoulun sosiaali- ja terveystieteiden kanssa.

Vehkalahti

Vehkalahden asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 11 969 henkilöä.

Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 67 % väestöstä. Alle 15-vuotiaita oli 17 % ja yli 65-vuotiaita 16 % kaupungin väestöstä.

Vehkalahden vuoden 2001 tilastoissa palvelut työllistivät noin 61 % työvoimasta. Jalostuksen osuus työllistäjänä oli noin 23 % sekä maa- ja metsätalouden noin 8 %.

Tutkinnon suorittaneita yli 15-vuotiaista vehkalahtelaisista oli 51,1 % vuoden 2001 tilastojen mukaan.

Työttömyysaste Vehkalahdella oli 13 % vuonna 2001. Huoltosuhde oli 1,35.

Vehkalahden vuosikate vuonna 2002 oli 258 euroa asukasta kohden. Verotulot olivat 2 472 euroa/asukas.

Vehkalahden sosiaalimenot vuonna 2002 olivat 2 143 euroa/asukas.

Lapsiperheitä vuonna 1999 oli yhteensä 1 485 perhettä eli 41,32 % vehkalahtelaisista perheistä. Heistä 112 eli 14,4 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko Vehkalahden asukasmäärän kohdalla oli 5,6 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 122 lasta ja nuorta, joista sijoitettuna 12.

Vehkalahden kunta ja Haminan kaupunki yhdistyivät vuoden 2003 alusta.

STEAM–hanke Haminassa ja Vehkalahdella:

Projektin tarkoituksena on kokeilla uutta asiakastyön mallia sosiaalitoimistoissa ja siten keskeisenä kohderyhmänä on sosiaalitoimistojen asiakkaat. Kokeilun tavoitteena on selkiyttää eri työntekijäryhmien (sosiaalityöntekijät, sosiaalihoaja ja toimistotyöntekijät) välistä työnjakoa ja yhteistyötä siten, että kukin työntekijä tekee osaamistaan parhaiten vastaavia työtehtäviä. Uudella toimintamallilla pyritään työn vaikuttavuuden lisäämiseen eli saavuttamaan todellinen, positiivinen muutos asiakkaan elämässä.

Virolahti

Virolahden asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 3 772 henkilöä. Muuttotappiota edeltävään vuoteen oli 1,7 %.

Virolahden väestörakenne on ikääntyvä. Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 63,3 %. Alle 15-vuotiaita oli 14,4 % ja yli 65-vuotiaita peräti 22,3 % kaupungin väestöstä.

Virolahden vuoden 2001 tilastoissa palvelut muodostavat 62,5 % työpaikoista. Jalostus työllistää 10,8 % ja maa- ja metsätalous peräti 17,2 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä Virolahtelaisista oli 50,9 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 72,0 %, alimman korkea-asteen 19,0 % ja korkeakoulututkinnon suorittaneita on 8,9 % tutkinnon saaneista.

Työttömyysaste Virolahdella oli 9,8 % vuonna 2001. Huoltosuhte oli 1,46 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella oli 1,35.

Virolahden vuosikate vuonna 2002 oli 167 euroa asukasta kohden. Verotettavia tuloja oli 8 932 euroa ja verotuloja 2 091 euroa/asukas. Lainakanta oli samana vuonna 1 411 euroa.

Virolahden sosiaalimenot olivat vuonna 2000 yhteensä 3 127 euroa (801 euroa/asukas).

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 38,1 % virolahtelaisista perheistä. Heistä 2,94 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko Virolahden asukasmäärän kohdalla oli ainoastaan 4,79 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli yhteensä 34 lasta ja nuorta, mutta sijoitettuja ei kyseisenä vuonna ollut ollenkaan.

STEAM-hanke Virolahdella:

Hankkeen kohteena on erityisesti lapsiperheet, nuoret, pitkäaikaistyöttömät sekä ns. piilossa olevat, kuten alkoholin suurkuluttajat. Kokeilut koskevat kuntouttavan työtoiminnan kehittämistä sosiaalityönä, lapsiperheiden tukemista moniammatillisena työnä sekä sosiaalityötä vanhustyössä. Vanhustyössä STEAM-työskentely liittyy valtakunnalliseen Ehko - projektiin, jossa kunta on myös mukana.

Tilastotietoja koko maan osalta

Koko maan asukasluku oli vuoden 2002 lopulla 5 206 295 henkeä. Muutosta edeltävään vuoteen verrattuna oli 0,2 %.

Työikäisten määrä vuonna 2002 oli 66,9 %. Alle 15-vuotiaita oli 17,9 % ja yli 65-vuotiaita 13,5 % koko maan väestöstä.

Koko maata koskevissa vuoden 2001 tilastoissa palvelut työllistivät 67,3 %. Jalostus työllisti 26,2 % ja maa- ja metsätalous 4,5 % työvoimasta.

Tutkinnon suorittaneita 15 vuotta täyttäneistä suomalaisista oli 60,2 % vuoden 2001 tilastojen mukaan. Keskiasteen koulutuksen saaneita oli 60,6 %, alemman korkea-asteen 20,5 % ja korkeakoulun suorittaneita 15,1 % tutkinnon saaneista.

Maan työttömyysaste oli 12,3 % vuonna 2001. Huoltosuhde oli 1,31 ja huoltosuhteesta työvoiman ulkopuolella 1,17.

Vuosikate vuonna 2002 oli 381 euroa asukasta kohden. Verotettavia tuloja oli 11 930 euroa ja verotuloja 2 704 euroa/asukas. Lainakanta oli samana vuonna 862 euroa/asukas.

Maan sosiaalimenot vuonna 2000 olivat 33 142 miljoona euroa, joka oli 24,5 % BKT:stä. Sosiaalimenot kasvoivat hieman edeltävään vuoteen verrattuna.

Lapsiperheitä oli vuonna 1999 yhteensä 44,33 % koko maan perheistä. Heistä 11,41 % sai toimeentulotukea. Vastaava luku koko asukasmäärän kohdalla oli 9,54 %. Lastensuojelun avohuollon piirissä oli 43 679 ja sijoitettuna kaikkiaan 1 120 lasta ja nuorta, joista 45,9 % oli sijoitettuna laitokseen.

Asiakkaiden tilannearvion malli aikuistyössä sekä tilanteen analysointia

Tilanneselvityksen eri ulottuvuuksia

- perhesuhteet ja sosiaalinen verkosto
- siviilisääty
- muut perheenjäsenet
- muut läheiset ihmissuhteet
- jos eronnut ja on lapsia, toimivatko mahdolliset lasten tapaamiset
- asuminen
- esimerkiksi vuokra- tai omistusasunnossa, vanhempien tai sukulaisten luona, vailla vakituista asuntoa
- mitä hyvää on nykyisessä asunnossa ja/tai asunympäristössä
- millaisia ongelmia tai epäkohtia asunnossa ja/tai asuinympäristössä on
- koulutus- ja työllisyystilanne
- peruskoulutus, ammattikoulutus, muut tutkinnot
- ammatti ja työpaikka tai opiskelupaikka
- työllisyystilanne
- osa-/kokopäivätyö, työtön, opiskelija, työharjoittelussa/-kokeilussa, sairauslomalla, eläkkeellä, äitiys- tai vanhempainlomalla, kuntouttavassa työtoiminnassa
- työhistoria
- viimeisimmät työsuhteet: työnantaja, työtehtävät ja työssäoloaika
- työkyky, työnhakuvalmiudet, työllistymismahdollisuudet
- taloudellinen tilanne
- tulonlähde
- esim. palkka, eläke, päiväraha, tuloton
- tulotaso
- riittävä, tyydyttävä, heikko
- lainat tai luotot, luottohäiriöt
- maksamattomat laskut, ulosotot, velkajärjestely
- terveydentila
- mahdolliset sairaudet ja niihin saatava hoito
- päihteiden käyttö
- käyttääkö päihteitä, miten usein, miten runsaasti
- haittaako päihteidenkäyttö työssäkäyntiä, opiskelua tai muuta arkielämää
- onko ollut päihdehoidossa, missä ja milloin
- rikostuomiot
- onko ollut tai onko tulossa
- onko maksamattomia sakkoja tai korvauksia
- voimavarat ja vahvuudet
- asiakkaan ja hänen perheensä omat
- asiakkaan lähipiirin voimavarat ja vahvuudet
- vaikeudet ja hankaluudet
- asiakkaan kokema huoli omasta tilanteesta
- ei huolta, jonkin verran huolestunut, erittäin huolestunut
- mitä tekijöitä huoleen liittyy.

Tilanteen analysointia

Mikä on ongelma asiakkaan itsensä näkemänä?

- miten vakavasta ongelmasta on kysymys
- milloin ja missä tilanteessa ongelma on ilmennyt
- miten ja kuinka usein ongelma esiintyy
- mitä tunteita ja merkityksiä siihen liittyy
- mitä ongelmasta seuraa

Keneen muuhun ongelmalla on vaikutusta ja millaista?

Millaisia resursseja asiakkaalla on tilanteen selvittämiseksi?

- yksilön ja perheen kyvyt, taidot, arvot ja motivaatio
- yhteisön (sukulaiset, naapurit, ystävät, koulu- ja työtoverit, etninen viiteri)
- tukiverkostot sekä sosiaalinen ja kulttuurinen pääoma. (Rostila 2001, 66-68)

Kertyneen tiedon pohjalta selvitetään onko kyse

- resurssien puutteesta
- asiakkaan elämän murros- tai siirtymävaiheeseen liittyvistä ongelmista ja tarpeista
- ihmisten välisiin suhteisiin ja vuorovaikutukseen liittyvistä ongelmista
- ympäristön ongelmista ja tarpeista vai edellä mainittujen tasojen yhteistoiminnan ongelmista. (emt. 69-70)

II OSA

SOSIAALITYÖ JA SOSIAALIOHJAUS

SOSIAALIHUOLLOSSA

Teija Horsma

1 JOHDANTO

Tutkimus on osa Sosiaali- ja terveysministeriön asettamaa Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektia, joka toteutettiin ajalla 1.3.2001 - 28.2.2004. Projektin tavoitteena oli kehittää sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakennetta siten, että sosiaalityön yliopistokoulutuksen saaneiden sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen saaneiden sosionomien (AMK) erilainen osaaminen voidaan parhaalla tavalla hyödyntää sosiaalihuollon toimintakäytännöissä. Tutkimuksen kysymyksenasettelun tarkentamiseksi tässä kuvataan kontekstia, johon projekti asettui.

1980-luvulla hyvinvointivaltio ja sen palvelujärjestelmä laajenivat voimakkaasti ja palveluissa tarvittiin koulutettua työvoimaa. Sosiaalialan koulu- ja opistotason koulutukset luotiin 1980-luvulla työntekijöiden kouluttamiseen sosiaalipalvelujen erilaisiin hoiva-, huolenpito-, ohjaus- ja kasvatustehtäviin päivähoitoon, vanhus- ja vammaispalveluihin sekä kotipalvelujen piiriin. Koulutusuudistuksen myötä, 1990-luvun puolivälissä, palvelujen tehtäviin saatiin yhä paremman koulutuksen saanutta työvoimaa, lähihoitajia ja sosionomeja (AMK). Hyvinvointivaltion laajentamisen vaiheen ideologisessa myötä-tuudessa myös sosiaalityön yliopistokoulutusta kehitettiin voimakkaasti (Pohjola 2003). Koulutuksesta valmistui ammatillaisia ratkomaan yksilöiden, perheiden ja yhteisöjen sosiaalisia ongelmia sellaisissa tilanteissa, joissa palvelut yksin eivät riittäneet, vaan tarvittiin kokonaisvaltaista, muutokseen tähtäävää ongelmanratkaisutyötä.

1990-luvulla elettiin yhteiskunnallisen murroksen, taloudellisen laman ja joukkotyöttömyyden aikaa, mikä lisäsi sosiaalipalvelujen ja sosiaalityön tarvetta. Yhteiskunnassa kasvava huono-osaisuus näkyi paitsi taloudellisten ongelmien, myös erilaisten psykososiaalisten ongelmien lisääntymisenä. Sosiaaliset ongelmat saivat uusia ilmenemismuotoja, ja niiden monimutkainen kietoutuminen toisiinsa tuotti hallintavaikeuksia. (Kemppainen ym. 1998.) Nuorten syrjäytyminen työstä ja koulutuksesta, lapsiperheiden elämäntilanteiden kriisiytyminen sekä päihteiden ja huumeiden käytön lisääntyminen etenkin nuorten kohdalla olivat havaittavia kehityskulkuja. Lisäksi laitoshuollon samanaikainen purkaminen loi tarpeita avohuollollisille työmuodoille. (Niemelä ym. 1997.) Todettiin, että olemassa olevat palvelut eivät olleet riittäviä, ja syntyi myös uusia, kokonaan palveluja vailla olevia asiakasryhmiä. Erityisesti ylivelkaantuneet, työttömät ja nuoret näyttivät olevan väliinputoajia (Kemppainen ym. 1998, 149-150).

Samaan aikaan kun erilaisten palvelujen ja osaamisen tarpeet kasvoivat, johti kuntien kiristynyt taloudellinen tilanne sosiaalitoimen menojen supistamiseen. Säästökeinot löytyivät muun muassa kuntien keskinäisen yhteistyön lisäämisestä ja hallinnonalojen yhdistämisestä. Henkilöstön osalta työtehtäviä yhdistettiin siirtämällä ja lisäämällä henkilökunnan tehtäviä, mikä tarkoitti virkojen lakkauttamista ja sitä, että uusia virkoja ei perustettu. Sosiaalipalveluissa karsittiin eniten erilaisia ohjaajan ja välitason esimiesvirkoja, joihin oli edellytetty sosiaalialan opisto- tai ammattikorkeakoulutusta. (Ammattien ja ammattialojen...2004.) Sosiaalisten ongelmien problematiikan parissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden työpanoksen saatavuutta kunnissa turvasi periaatteellisella tasolla sosiaali- ja terveysministeriön antama suositus, jossa kahtatuhatta kunnan asukasta kohden tulee olla yksi sosiaalityöntekijä. Kunnallisen sosiaalityön resurssit kuitenkin ohjautuivat suurelta osin toimeentulotuen käsittelyyn, kun perusturvan leikkauksen ja laajamittaisen työttömyyden seurauksena yhä useampi kansalainen joutui turvautumaan siihen.

Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojekti käynnistettiin tilanteessa, jossa alan erilaisia koulutuksia oli kehitetty ja ammattitaitoa vahvistettu, mutta sosiaalihuollon nykyiset rakenteet eivät välttämättä tukeneet sen hyödyntämistä. Projektin keskeisenä lähtökohtana oli tarve kehittää kuntien sosiaalitoimistojen sisäistä työnjakoa siten, että sosiaalityöntekijöiden työpanosta vapautuisi enemmän ehkäisevään ja kuntouttavaan työhön (Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma 2000 - 2003, 1999:16). Esitettiin, että kunnat ryhtyvät valmistelemaan sellaista sosiaalihuollon tehtävärakennetta, jossa toimeentulotuen ns. norminmukaisen osan käsittely siirtyy pois sosiaalityöntekijöiltä (Kananoja 1997). Sosiaalityön selvityshankkeen seurantaryhmän muistiossa (1999:27) todettiin, että sosiaalihuollon tehtäväkuvia tulisi muutoinkin kehittää paremmin väestön tarpeita ja sosiaalihuollon kehittämistavoitteita vastaaviksi. Eri-tyistä huomiota tuli kiinnittää sosiaalityön koulutuksen ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen antamiin valmiuksiin. Projektissa käynnistettiin tätä tarkoitusta varten erilaisia käytännön kehittämiskokeiluja (ks. Jauhiainen 2004). Tutkimus osana projektia organisoiitiin sosiaalialan toimintakentän ja erilaisen osaamisen jäsentämiseen, jota kä-sillä oleva projektiraportin II osa koskee.

Tutkimuksen tarkoituksena on analysoida sosiaalialan ammatillisen toiminnan jäsen-tymistä ja erilaisen osaamisen hyödyntämistä sosiaalihuollossa. Luvussa 2 tutkimus kontekstoidaan sosiaalityön, sosiaalipalvelujen ja koulutuksen kenttään, ja samalla ra-kennetaan tutkimuksen käsitteellistä viitekehystä. Luvussa 4 tarkastellaan sosiaa-lihuollon palvelujen nykyistä henkilöstörakennetta ja sitä, miltä eri koulutuksen saanei-den osaamisen hyödyntäminen sen valossa näyttää. Rajatumminkin sosiaalitoimistojen so-siaalityön kontekstiin siirrytään luvussa 5, jossa analysoidaan työn kehittämishaasteita. Luvussa 6 käsitellään sosiaaliohjausta sosiaalihuollossa, ja luvussa 7 sosiaalityön ja so-siaaliohjauksen ammatillisia kvalifikaatioita. Tutkimus perustuu empiirisiin aineistoi-hin, jotka koostuvat projektikuntien eri sosiaalihuollon alueilla tehdystä tehtävä- ja am-mattirakenteen nykytilanteen kartoituksesta sekä projektin käytännön kehittämiskokei-luihin osallistuneiden työntekijöiden haastatteluista ja työpäiväkirjoista.

2 SOSIAALIALAN AMMATILLISELLA KENTÄLLÄ

2.1 Sosiaalityö ja sosiaalipalvelutyö

Sosiaalialan ammatillista työtä on jäsennetty hoiva- ja huolenpitotyön, sosiaalisen ohjaus- ja kasvatustyön sekä sosiaalityön alueisiin. Merja Borgman (1998, 24) käyttää nimitystä sosiaalialan hoiva- ja huolenpitotyö puhuessaan työstä, jota tekevät sosiaalialan aiemmalta keskiasteelta (koulu- ja opistoasteelta) valmistuneet työntekijät, ja johon sisältyy mm. hoitoa, välittämistä, huolehtimista, organisointia, neuvontaa ja ohjausta. Päivi Aho (1999, 13-20) puhuu sosiaalisesta ohjaus- ja kasvatustyöstä tarkoittaessaan sosiaalialan opistoasteen ja ammattikorkeakoulutuksen saaneiden työntekijöiden työtä sosiaalialalla. Termillä sosiaalipalvelutyö tarkoitetaan sosiaalialan perus- ja ammattikorkeakoulutuksen saaneiden työntekijöiden tekemää työtä (Kemppainen ym. 1998; Filppa ym. 1997; Koskinen ym. 1998; vrt. Aho 1999; Borgman 1998). Sosiaalityö –käsitteellä viitataan sosiaalityöntekijän koulutuksen saaneen ammattihenkilön toimintaan, joka on luonteeltaan yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien tilannearviointiin ja ratkaisuprosesseihin perustuvaa muutostyötä (Sosnet 2003).

Alan hallinto ei ole tunnistanut eri kokonaisuuksia jäsentäessään toimintaa yhden käsitteen, sosiaalihuollon, kautta. Sosiaalihuoltolaissa sosiaalityö määritellään kunnan sosiaalipalveluiksi muiden sosiaalipalvelujen muotojen ohella, joita ovat kasvatus- ja perheneuvonta, kotipalvelut, asumispalvelut, laitoshuolto, perhehoito ja omaishoidon tuki (SHL 710/1982, 17§:n 1 mom). Sosiaalityön erityispiirteet sosiaalipalveluna ilmaistaan lain 18 §:ssä, jossa sosiaalityö määritellään sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön suorittamaksi ohjaukseksi ja neuvonnaksi, sosiaalisten ongelmien selvittämiseksi ja muiksi tukitoimiksi, jotka ylläpitävät ja edistävät yksilöiden ja perheiden turvallisuutta ja suoriutumista sekä yhteisöjen toimivuutta (SHL 710/1982). Sosiaalihuoltoasetuksessa todetaan, että sosiaalityötä harjoitetaan yksilö- perhe- ja yhdyskuntatyönä, hallinnollisena toimintana ja muin tarpeellisin menetelmin. Ns. kelpoisuusasetuksessa (Asetus sosiaalihuollon... 1992) on määritelty tuona aikana ymmärretty sosiaalityöntekijän koulutustaso. Sosiaalihuoltolakia (1982) myöhemmin on koulutusuudistusten myötä sosiaalihuollon kentälle tullut myös muuta ammatillista henkilöstöä.

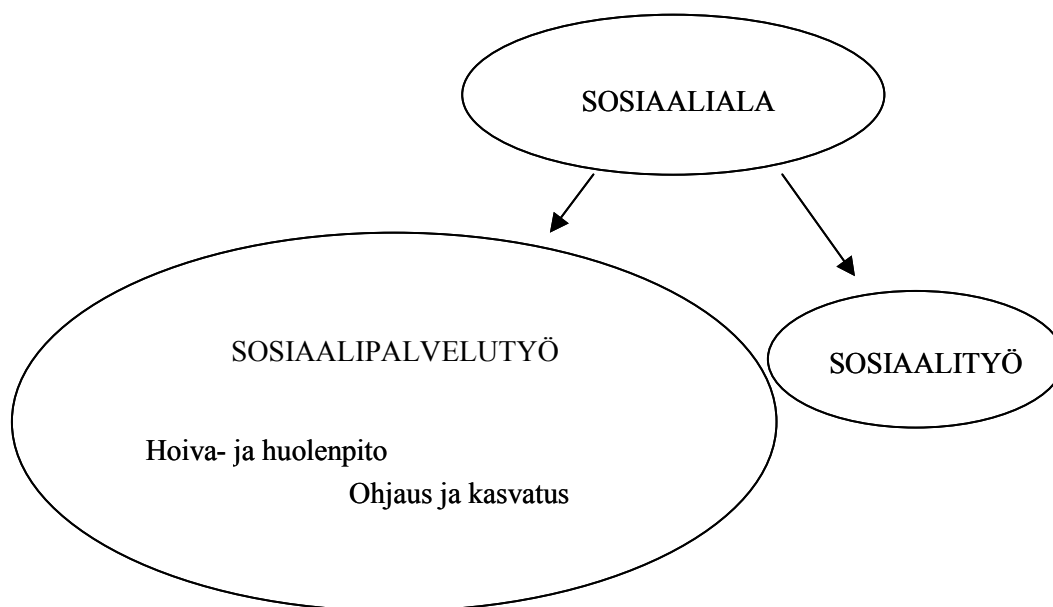
Sosiaalityö sijoitetaan laissa palvelujen tuotantoprosessin sisällä olevaksi elementiksi, ja sitä tarkastellaan sosiaalihuollon hallinnon vakiintuneiden tehtävien kautta. Määrittelyn ongelmaksi on nähty, että sosiaalityön perusidea ja suhde muihin sosiaalipalveluihin jää niiden kautta tarkasteltuna avoimeksi (Filppa ym. 1997, 4; Kemppainen ym. 1998, 22). Lisäksi säädöksissä ei tunnisteta sellaisia kokonaisuuksia kuin hoiva- ja huolenpitotyö, ohjaus ja kasvatustyö tai sosiaalipalvelutyö. Sosiaalihuoltolain määritykset perustuvatkin aikaan, jolloin sosiaalityön koulutuksen ohella ei vielä ollut muuta yhtenäistä sosiaalialan koulutusta, vaan eri koulutukset olivat erillisiä ja hajallaan.

Toiminnallisesti sosiaalipalvelut ja sosiaalityö eroavat sekä perusajatuksiltaan että kohdeilmioiden ja menetelmien osalta. Sosiaalipalvelujen tarjoaminen liittyy tilanteisiin, joissa yksilöllä on ongelmia selviytyä arkipäivän askareistaan tai hänellä on yksilöllisiä esteitä osallistua sosiaalisille areenoille. Palvelujen tarpeen taustalla voi olla esimerkiksi vammasta tai iästä johtuva toimintakyvyn aleneminen tai perhetilanne. Palvelujen avulla voidaan lisäksi auttaa esimerkiksi lasten sosiaalistumisen, turvallisuuden ja kehityksen turvaamisessa. Sosiaalipalvelut sisältävät myös yksilöllisesti räätälöityä neuvontaa

ja opastusta, jonka avulla turvataan asiakkaan elämäntilanteessaan tarvitseman informaation saaminen. Sosiaalipalvelun tarve voi olla tilapäinen tai pysyvä. Toiminnassa tähdätään toiminta- ja työkyvyn sekä tietojen ja taitojen ylläpitämiseen ja edistämiseen. Työn menetelmiä voivat olla esimerkiksi neuvonta ja ohjaus, kotiin annettava apu ja kuntoutus. (Urponen 1995; Filppa ym. 1997; Kemppainen ym. 1998, 23-24)

Sosiaalityö liittyy tilanteisiin, joissa yksilöä tai perhettä ei pystytä auttamaan ainoastaan palvelujen avulla. Kyseessä ovat ongelmanratkaisuprosessit poikkeuksellisissa elämäntilanteissa, jotka kohtaavat kansalaisia uniikisti. Sosiaalityön tarpeen taustalla olevat ongelmat voivat olla moniaineksisia ja niihin voi liittyä sekä materiaalisia että ei-materiaalisia tekijöitä. Ei-materiaaliset tekijät voivat olla joko sosiaalisia tai psyykkisiä. Sosiaaliset taustatekijät saattavat olla sellaisia yhteiskunnallisia vaikutuksia, joissa ihmisten erilaisia elämäntilanteita ja mahdollisuuksia ei oteta huomioon. Toiminnassa tähdätään resurssivajeiden poistamiseen, sosiaalisten oikeuksien toteutumiseen niiden ollessa uhattuina sekä vieraantumisen ja deprivaaation lievittämiseen. Työmenetelminä voidaan käyttää esimerkiksi psykososiaalista kuntoutusta, sosiaalista asianajoa, resursien organisointia sekä yksilöllistä palveluohjausta. (Urponen 1995; Filppa ym. 1997, 5; Kemppainen ym. 1998, 23-25.) Sosiaalityö nähdään sekä yksilökohtaisena muu-
tostyönä, jossa tähdätään vaikeiden elämäntilanteiden parantamiseen ja ihmisten sosiaalisten toimintaedellytysten ja elämänotteen vahvistamiseen että yhteiskunnallisena muu-
tostyönä, jossa pyritään vaikuttamaan ihmisten elinolosuhteisiin välittämällä tietoa päätöksentekijöille ja osallistumalla esimerkiksi hyvinvointipoliittisten strategioiden suunnitteluun (Kananoja 1997, 73-75; Pohjola 2003, 161).

Toiminnan luonteen ja koulutusjärjestelmän perusteella sosiaalialan ammatillinen toiminta jäsentyy sosiaalityön ja sosiaalipalvelutyön alueisiin:



Kuvio 1. Sosiaalialan ammatillisen toiminnan jäsentyminen.

Sosiaalityön ja sosiaalipalvelutyön alueet voidaan nähdä myös osittain limittäisinä siten, että toiminnassa kohdattavien ongelmien luonne ja syvyys ratkaisevat niihin puuttumisen mahdollisuudet. Sosiaalityön ja sosiaalipalvelutyön keinot puuttua ongelmiin ovat erilaiset. Sosiaalityössä on kyse paneutuvasta interventiivisestä muutostyöstä, sosiaalipalvelutyössä yleisemmästä tukitoiminnasta. (Pohjola 1998, 47.) Sosiaalityö ja sosiaalipalvelutyö toimintana laajenevat myös kunnallisen sosiaalihuollon ulkopuolelle toiminta-alueille, jotka edellyttävät alan osaamista, yksityisen ja kolmannen sektorin palveluihin sekä yhteiskunnan palveluihin yleensä.

2.2 Koulutusten profiloituminen

Sosiaalityön ja sosiaalialan koulutukset ovat profiloituneet siten, että sosiaali- ja terveysalan perusasteen koulutuksesta valmistuu lähihoitajia erilaisiin hoiva- ja huolenpito-tehtäviin. Sosiaalialan koulutustehtävää ja työnjakoa tarkentaneen työryhmän (Sosiaalialan oppilaitosten... 1994, 21) mukaan ammattikorkeakoulut kouluttavat henkilöstöä pääsääntöisesti hoito- ja huolenpitotyön, kasvatuksen sekä sosiaalisen tuen edellyttämän ammattitaidon alueille. Sosiaalityön yliopistokoulutus tähtää sellaisen tietoperustan ja asiantuntijuuden tuottamiseen, joka on opetuksessa kytketty tieteelliseen tutkimukseen erityisesti sosiaalityön ja sen ammattikäytäntöjen alueilla (mt). Profiloituminen erilaisille ammatillisen toiminnan alueille on tapahtunut pitkällä aikavälillä, yhteydessä alan ja koulutusjärjestelmän kehitykseen. Tässä tutkimuksessa painopiste on sosiaalityöntekijöiden ja sosionomien (AMK) tehtäväkentässä, jolloin hoiva- ja huolenpitotyön ja lähihoitajan koulutuksen kenttä jää vähäisemmälle huomiolle. Seuraavassa kuvataan koulutusten kehityskaaria pääpiirteittäin (ks. myös Filppa & Horsma 2003).

Sosiaalityön koulutus

Sosiaalityön akateemisen koulutuksen juuret juontavat vuoteen 1928, jolloin Kansalaiskorkeakoulussa aloitettiin sosiaalityön ensimmäinen tutkintoon johtava koulutus alun perin korkeakoulutasoisena, yksivuotisena lastensuojelukoulutuksena. Varsinainen laajempi, alemman korkeakoulututkinnon tasoinen sosiaalityön koulutus vakiintui Suomessa sosiaalihoitajakoulutuksen käynnistyttyä vuonna 1942 Yhteiskunnallisessa korkeakoulussa (entinen Kansalaiskorkeakoulu). Vastaava koulutus aloitettiin ruotsinkielisenä vuotta myöhemmin. Näiden koulutusten rinnalla annettiin sairaanhoitajille erikoistavaa sosiaalihoitajakoulutusta opistotasoisena koulutuksena. (Niemi 1997; Pohjola 2003, 146-147.)

Vuonna 1970 aloitettiin Tampereen yliopistossa ylempään korkeakoulututkintoon johtava sosiaalipolitiikan, erityisesti sosiaalihuollon linja. Muutamaa vuotta myöhemmin yliopistojen yhteiskuntatieteellisten alojen tutkinnonuudistuksessa koulutusten soveltavuutta korostettiin aiempaa vahvemmin, ja erityistä huomiota kiinnitettiin koulutuksen ja yhteiskunnallisten käytäntöjen lähentämiseen. Sosiaalihuollon linjan käynnistäminen maisteritasoisena laajensi soveltavia koulutusaloja yliopistoissa ja osaltaan purki myytiä yliopistokoulutuksen painottumisesta ainoastaan teoreettisiin perustieteisiin. (Pohjola 1998, 15-17; Pohjola 2003, 147-148.)

Sosiaalityön virkojen kelpoisuusehdot määriteltiin 1980-luvun alussa (Asetus sosiaalihuollon hallinnosta 1980; Asetus sosiaalihuollon ammatillisen... 1983). Tämä antoi sy-
säyksen koulutuksen voimakkaaseen laajentamiseen. Sosiaalityöhön tarvittiin päteviä
työntekijöitä, ja 1980-luvun puolivälissä sosiaalityön koulutusta annettiin maisteritasoi-
sena seitsemässä yliopistossa (Helsingin, Jyväskylän, Kuopion, Lapin, Tampereen ja
Turun sekä lyhyen aikaa Joensuun yliopistoissa). Alempaan korkeakoulututkintoon rin-
nastettu sosiaalihuoltajakoulutus lopetettiin, sosiaalihoitajakoulutus oli päättynyt jo ai-
emmin. (Pohjola 1998, 15-17; Pohjola 2003, 148.)

Vuodesta 1994 alkaen sosiaalityötä alettiin yliopistoissa eriyttää sosiaali- ja yhteiskun-
tapolitiikasta. Sosiaalityöstä kehittyi tieteenala ja pääainevastuinen, omista lähtökohdis-
taan määrittyvä oppiaine (Pohjola 2003, 151). Kokonaan pääainevastuiseksi sosiaalityö
vakiintui vuodesta 1999 alkaen, jolloin asetukseen yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista
(245/1994) lisättiin sosiaalityön koulutusta koskeva 4a pykälä (615/1999):

“Helsingin, Jyväskylän, Kuopion, Lapin, Tampereen ja Turun yliopis-
toissa järjestettävässä sosiaalityön koulutuksessa opiskelijalle annetaan
valmius itsenäiseen toimintaan sosiaalityössä. Koulutus käsittää sosiaali-
työ-nimisen oppiaineen perus-, aine- ja syventävät opinnot, laajuudeltaan
vähintään 55 opintoviikkoa, ja sosiaalityön alueeseen kuuluvan pro gradu
-tutkielman. Koulutukseen sisältyy käytännön opetusta, ohjattu harjoitte-
lu mukaan luettuna, vähintään 15 opintoviikkoa. Helsingin yliopistossa
sosiaalityön koulutus järjestetään myös Svenska social- och kommunal-
högskolanissa ja yliopistossa suoritettavina opintoina”

Akateemisena oppiaineena sosiaalityö on rinnastettavissa esimerkiksi lääketieteeseen,
oikeustieteeseen tai psykologiaan, koska siihen liittyy professionaalinen painotus. Sosi-
aalityö ymmärretään sekä professioksi, oppialaksi että yhteiskunnalliseksi toimintajär-
jestelmäksi, joka koostuu tutkimuksesta, koulutuksesta ja käytännön sosiaalityöstä sekä
näiden keskinäisestä vuorovaikutuksesta (Sosiaalityön ja sosiaalialan... 2003). Sosiaali-
työn määritelmä tuo esiin nämä kokonaisuudet:

”Sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalityöntekijän yliopistokoulutuksen saa-
neen ammattihenkilön toimintaa, joka perustuu tieteellisesti tutkittuun
tietoon, ammatillis-tieteelliseen osaamiseen ja sosiaalityön eettisiin peri-
aatteisiin. Sosiaalityöllä vahvistetaan hyvinvointia edistäviä olosuhteita,
yhteisöjen toimivuutta sekä yksilöiden toimintakykyisyyttä. Työ on yksi-
löiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien tilan-
nearviointiin ja ratkaisuprosesseihin perustuvaa kokonaisvaltaista muu-
tostyötä, joka tukee ihmisten selviytymistä.” (Valtakunnallinen yliopisto-
verkosto Sosnet 2003)

Vuonna 1994 otettiin yliopistollisessa koulutuksessa käyttöön 120 opintoviikon kandi-
daatin välitutkinto ja 160 opintoviikon maisterin perustutkinto. Sosiaalityön koulutuk-
sessa kandidaatintutkinto ei kuitenkaan tuota ammatillista kelpoisuutta sosiaalityöhön.
Maisteritasoinen sosiaalityön peruskoulutus muodostaa pohjan tieteelliselle jatkokoulu-
tukselle ja lisensiaatintutkintona suoritettavalle ammatilliselle erikoistumiskoulutukselle
(lapsi- ja nuorisososiaalityö, kuntouttava sosiaalityö, marginalisaatiokysymysten sosiaa-
lityö ja yhteisösosiaalityö).

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutus

Sosiaaliala pääsi kokonaisuutena ammatillisen koulutuksen piiriin 1980-luvun alussa keskiasteen koulu-uudistuksen yhteydessä. Koulutuksen alkuvaiheessa perustettiin seitsemän sosiaalialan koulutusohjelmaa. Peruskoulupohjainen kouluaste käsitti kodinhoitajan, päivähoitajan ja kehitysvammaistenhoitajan (vuoteen 1988 saakka vajaamielishoitajan) tutkinnot, ja opistoaste sisälsi kehitysvammaistenohjaajan, sosiaaliohjaajan, sosiaalikasvattajan ja diakonin tutkinnot. 1990-luvulla sosiaalikasvattajan, sosiaaliohjaajan ja kehitysvammaistenohjaajan tutkinnot yhdistettiin sosiaalialan ohjaajan tutkinnoksi. Tätä koulutusta järjestettiin vuosina 1996 – 1998. (Pohjola 1998; Könnilä 1999, 28.)

Vuonna 1993 sosiaali- ja terveysalan peruskoulutus uudistettiin aloittamalla alojen yhteinen, lähihoitajan perustutkintoon johtava koulutus. Lähihoitajakoulutus korvasi terveysalalta perushoitajan, lääkintävahtimestari-sairaankuljettajan, hammashoitajan ja jalakojenhoitajan, lastenhoitajan, kuntohoitajan ja mielenterveyshoitajan sekä sosiaalialalta kodinhoitajan, kehitysvammaistenhoitajan ja päivähoitajan tutkinnot. Tutkinnot yhdistyivät lähihoitajan tutkinnoksi vuoteen 1995 mennessä. (Könnilä 1999; Pohjola 1998, 31.) Lähihoitajan koulutuksella tähdättiin uuteen työorientaatioon ja työnkuvaan, jossa huomioidaan sekä sosiaaliset että terveydelliset tekijät ihmisen kokonaistilanteen määrittäjinä (Könnilä 1999, 29).

Samaan aikaan oli käynnissä yleinen opistoasteen koulutuksen uudistaminen, joka toteutettiin perustamalla eri koulutusaloille ammattikorkeakoulukokeiluja. Laki nuorisoasteen ja ammattikorkeakoulun kokeiluista tuli voimaan vuonna 1991. Ammattikorkeakoulujärjestelmä rakentui opistoasteen oppilaitoksista, joiden kehittäminen ammattikorkeakouluiksi tapahtui koulutuksen tasoa nostamalla ja oppilaitoksia yhteen liittämällä. Ammattikorkeakoulukokeilut olivat käynnissä vuosina 1991 - 1999 ja ensimmäisiä ammattikorkeakouluja alettiin vakinaistaa vuonna 1995, kun laki ammattikorkeakouluopinnoista astui voimaan.

Sosiaali- ja terveysala muodostivat ammattikorkeakoulutuksessa yhden koulutusalan, jonka tutkinto on sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto. Sosiaalialan koulutusohjelmista valmistuvien tutkintonimike on sosionomi (AMK), geronomi (AMK) tai kuntoutuksen ohjaaja (AMK). Diakonia-ammattikorkeakouluissa koulutusohjelma on nimeltään diakoninen sosiaali-, terveys- ja kasvatusalan koulutusohjelma, joka myös johtaa sosionomi (AMK):n tutkintoon. Sosionomin (AMK) tutkinto rakennettiin aiempien sosiaaliohjaajan, sosiaalikasvattajan, ja kehitysvammaisten ohjaajan koulutusten pohjalte koulutusten sisältöjä yhdistellen ja niitä laajentaen (Aho 1999).

Sosionomin (AMK) koulutus käsittää 140 opintoviikon laajuiset perus- ja ammattiopinnot, joihin sisältyy 30 opintoviikon laajuinen käytännön harjoittelu. Pohjakoulutuksena on lukion oppimäärä tai ylioppilastutkinto tai vähintään opistotasoinen sosiaali- tai terveysalan koulutus tai toisen asteen tutkinto ja alan työkokemus. Sosiaalialan koulutusta annetaan Diakonia-, Etelä-Karjalan, Helsingin, Hämeen, Jyväskylän, Kajaanin, Kemi-Tornion, Keski-Pohjanmaan, Kymenlaakson, Lahden, Espoon-Vantaan (Laurea), Mikkelin, Oulun seudun, Pirkanmaan, Pohjois-Karjalan, Pohjois-Savon, Rovaniemen, Satakunnan, Seinäjoen, Turun ja Vaasan ammattikorkeakouluissa.

Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilut käynnistyivät vuonna 2002, jolloin laki ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeilusta (645/2001) astui voimaan. Sosiaalialan koulutusohjelman jatkotutkintokokeiluja toteutetaan neljässä oppilaitoksessa. Diakonia ammattikorkeakoulussa keskitytään päihdeongelmien ja syrjäytymisen ehkäisyyn, Helsingin Stadiassa lapsi-, nuoriso- ja perhetyöhön, Seinäjoen ja Kemi-Tornio ammattikorkeakoulun yhdessä toteuttamassa ohjelmassa sosiaalialan kansalais- ja aluelähtöiseen kehittämiseen. Kun jatkotutkintokokeilu vuonna 2005 loppuu, niin sosiaalialalta odotetaan valmistuvan noin 100 jatkotutkinto-opiskelijaa. (Pitkänen 2003, 8-9.)

Koulutukselliset valmiudet

Valtakunnallinen yliopistoverkosto Sosnet ja ammattikorkeakoulujen verkosto ovat antaneet kuvaukset (Sosiaalityön ja sosiaalialan arviointi... 2003) koulutusten keskeisistä sisällöistä ja niiden tuottamista ammatillisista valmiuksista, johon seuraava tarkastelu perustuu.

Sosiaalityön koulutuksella tuotetaan käytännön sosiaalityössä ja sosiaalityön tutkimuksessa tarvittavia valmiuksia. Käytännön sosiaalityössä keskeisiä ovat asiakastyö ja yhteiskunnallinen muutostyö, jotka sosiaalityön käytännöissä kietoutuvat toisiinsa. Koulutuksella annetaan valmiuksia asiakkaiden erilaisten elämäntilanteiden analysointiin ja ymmärtämiseen, asiakkaiden kohtaamiseen ja heidän sosiaalisten oikeuksiensa puolustamiseen, yhteiskunnalliseen tiedottamiseen ja vaikuttamiseen, lausuntojen ja muiden asiakirjojen laatimiseen, erilaisten kehittämishankkeiden suunnitteluun ja johtamiseen, moniammatilliseen yhteistoimintaan sekä alan juridiseen päättelyyn ja lain soveltamiseen.

Koulutuksen tavoitteena on ammattilainen, joka osaa jäsentää muuttuvaa toimintaympäristöään, seurata tutkimusta ja tehdä sitä itse. Koulutus antaa valmiuksia ymmärtää ja selvittää ihmisten moninaisten elämänongelmien syntyprosesseja, ilmenemismuotoja ja vaikutuksia. Sosiaalityön oppiaine kiinnittää huomiota ihmisten selviytymiseen jokapäiväisessä elämässä sekä hyvinvoinnin ehtoihin ja jakautumiseen. Tutkimuksen kohteina ovat mm. sosiaalityön asiakasryhmät ja heidän ongelmansa sekä sosiaalityön menetelmät, toimintakulttuurit ja käytännön työprosessit. Sosiaalityö tutkii myös tiede- ja arvoperustaansa, historiaansa, koulutuskysymyksiä sekä sosiaalityön organisaatioiden ja hallinnon kehittämistä. Tavoitteena on antaa yleinen valmius tehdä sosiaalityötä erilaisissa konteksteissa.

Sosiaalityön koulutus tähtää alan kehityksen turvaamiseen ja tieteellisen perustan vahvistamiseen. Tavoitteena on rakentaa ammatillista osaamis pohjaa, jolla edistetään sosiaalityön kehittymistä tutkimukseen perustuvana professiona. Koulutus antaa valmiuksia soveltaa yhteiskuntatieteellistä teoriaa ja metodologiaa työssä kohdattavien ilmiöiden ymmärtämiseksi, ammatillisessa päätöksenteossa tarvittavan tiedon hankkimiseksi ja oman työn ja alan kehittämiseksi. Erityistä huomiota kiinnitetään sosiaalityön eettisiin periaatteisiin, joiden kautta alan itseymmärrys suurelta osin rakentuu. (Sosiaalityön ja sosiaalialan arviointi... 2003.)

Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksessa keskeisiä ovat valmiudet erilaisissa asiakastyön prosesseissa. Tämä tarkoittaa kykyä kohdata asiakas, tarkastella yksittäisen asiakkaan tai asiakasryhmän arkielämän jatkuvuuteen, sosiaaliseen osallisuuteen ja toimintakykyyn liittyviä tarpeita jäsentäen niitä sekä yksilön että yhteiskunnan tasolla. Koulutus tähtää kykyyn nähdä yksityisessä yleisempää rakennetta, tunnistaa asioiden välisiä yhteyksiä ja tämän tunnistamisen kautta tarjota asiakkaan käyttöön elämäntilannetta jäsentävää tukea, ohjausta tai elämää helpottavia palveluja. Koulutuksella annetaan valmiuksia toimia tavoitteellisesti ihmisten keskuudessa heidän elinympäristössään ja elämänpäiressään yksilö- perhe- ja yhteistyön menetelmin sekä moniammatilliseen tiimityöhön ja esimiesasemassa toimimiseen.

Yhteiskunnallinen tietoisuus ja vaikuttaminen sekä sosiokulttuurinen osaaminen ilmentävät osaamisen käsitteellisintä ainesta. Kasvun, arkielämän ja sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen sekä toimintajärjestelmän tunteminen ja palvelujen kehittäminen kertovat työn sisällöstä ja puitteista. Tiedollinen ja eettinen osaaminen sekä menetelmällinen osaaminen sisältävät työn tekemisen välineitä. Koulutuksella annetaan reflektointi-, vuorovaikutus-, viestintä- ja kanssakulkemisen taitoja, sekä työyhteisössä toimimisen, työn organisoimisen ja johtamisen, työn tutkimisen ja kehittämisen taitoja. Koulutus rakentuu monitieteisesti. Opiskelussa korostuvat teoreettiset, käytännölliset ja eettiset sisällöt. Sisällöistä keskeisiä ovat sellaiset, jotka auttavat opiskelijaa analysoimaan yhteisöjen ja yhteiskunnallisten järjestelmien toimintaa, niiden mahdollisuuksia ja rajoituksia kohdata yksilöllisiä tarpeita, rajoitteita ja kulttuurisia eroavuuksia. (Sosiaalityön ja sosiaalialan arviointi...2003.)

Tiivistetysti esitettynä sosiaalityön koulutuksessa korostuvat *yksilökohtaisen ja rakenteellisen muutostyön* valmiudet (myös Pohjola 2003, 159-162), ja sosionomi (AMK) -koulutuksessa *kasvun, arkielämän ja sosiaalisen toimintakyvyn tukeminen ja ohjaus sekä ihmisten elinympäristö ja elämänpäiri*. Parhaimmillaan eri koulutusten antamat ammatilliset valmiudet voivat täydentää toisiaan sosiaalialan tehtäväkentällä, ja tekevät mahdolliseksi työn porrastamisen asiakkaiden ja palvelujärjestelmän kannalta tarkoituksenmukaisesti (Pohjola 1998, 45; Könnilä 1999, 37).

Tutkimuksessa käytetään alan toiminnalliseen ja eri koulutusmuotoihin perustuvan jäsentymiseen perustuen sosiaalityön, sosiaalipalvelutyön, hoiva- ja huolenpitotyön sekä sosiaaliohjauksen (vrt. sosiaalinen ohjaus ja kasvatusta: Aho 1999) termejä. Tässä tutkimuksessa

- Sosiaalityöllä tarkoitetaan sosiaalityöntekijän yliopistokoulutuksen saaneen ammattihenkilön toimintaa, jolla vahvistetaan hyvinvointia edistäviä olosuhteita, yhteisöjen toimivuutta sekä yksilöiden toimintakykyisyyttä, ja joka on luonteeltaan yksilöiden, perheiden, ryhmien ja yhteisöjen sosiaalisten ongelmien tilannearviointiin ja ratkaisuprosesseihin perustuvaa kokonaisvaltaista muutostyötä.
- Sosiaalityöntekijällä tarkoitetaan sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen (804/92) mukaisen sosiaalityöntekijän pätevyyden omaavaa työntekijää.
- Sosiaalipalvelutyöllä tarkoitetaan sosiaali- ja terveystieteiden perustieteen ja ammatillisen korkeasteen tutkinnon suorittaneiden työntekijöiden työtä
- Hoiva- ja huolenpitotyöllä tarkoitetaan sosiaalipalvelutyön muotoa, jota tekevät sosiaali- ja terveystieteiden perustieteen tai aiemman koulutuksen tutkinnon suorittaneet työntekijät.

- Sosiaalihjauksella tarkoitetaan sosiaalipalvelutyön muotoa, jota tekevät sosionomin (AMK) tutkinnon tai aiemman opistoasteen tutkinnon suorittaneet työntekijät, ja jolla tuetaan kasvua, arkielämää ja sosiaalista toimintakykyä yksilö-, perhe-, tai ryhmäkohtaisesti.
- Sosiaalihjaajalla tarkoitetaan sosionomin (AMK) tai aiemman opistoasteen tutkinnon suorittanutta työntekijää.

2.3 Tutkimuksen käsitteellinen viitekehys

Työn ja koulutuksen välisten suhteiden analyysissä käytetty käsitteistö on kirjavaa, eri käsitteitä, kuten osaaminen, tietotaito ja kvalifikaatiot käytetään rinnakkain ja samassa merkityksessä. Seuraavassa yleisen tason käsiteanalyysissä täsmennetään sitä, missä tarkoituksessa eri käsitteitä tässä tutkimuksessa käytetään (käsiteanalyysi: ks. myös Horsma 2002; Filppa & Horsma 2003).

Termeillä tietotaito, osaaminen, kompetenssi, kvalifikaatio, ammattitaito ja asiantuntijuus viitataan yleensä samankaltaisiin ilmiöihin. Käsitteiden käytön erot ovat lähinnä painotuksellisia, mutta niihin liitetään myös erilaisia arvolatauksia. Taito liitetään yleensä suoritukseen, joka voi olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista. Teknisten välineiden ja erilaisten ilmaisullisten välineiden myötä inhimillinen taito laajenee esineiden suunnitteluun, valmistukseen ja käyttöön, jota kutsutaan praktiseksi tietämiseksi. Teknologia tarkoittaa alun perin ”taito-oppia” eli *taidotietoa*, jota voi kutsua myös tietämykseksi. (Helakorpi 2003.) Tietämyksessä (ymmärrys) on kyse tiedon prosessin korkeammasta asteesta. Tietoon liittyy tällöin tietoista arviointia sen käyttökelpoisuudesta, arvosta ja merkityksestä. Tämä edellyttää yleensä monien asiaankuuluvien tiedonpalasten yhteen liittämistä ja ymmärrystä tiedon käytöstä, vaikutuksista ja seurauksista. Tietämys ei ole puhtaasti teknistä eikä välineellistä, vaan siihen liittyy käsityksiä myös päämääristä ja arvoista. (Holma ym. 1997, 9.)

Osaaminen ymmärretään taidon soveltamiseksi sosiaalisessa kontekstissa (esim. työorganisaatiossa). Osaamiseen liittyy myös *hiljainen tieto* (tacit knowledge), joka on usein tiedostamatonta ja subjektiivisiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä ja tulkintaa, jota ei voi aina ulkoistaa. (Helakorpi 2003.) Osaaminen voi olla myös kollektiivinen ilmiö, osaamisen yhdistelmä, jollaista syntyy yhteistyössä, kun eri osapuolten osaaminen eri viitekehyksistä yhdistyy. Erityisosaamiseksi ymmärretään vaativa ammatillinen osaaminen, jonka piirteitä ja ulottuvuuksia ovat työn sisältöä ja työprosessia koskevat tiedot, taidot, arvot, kontekstuaalisuus, refleksiivisyys, monipuolisuus, joustavuus, luovuus, teoreettisuus, orientaatiopohja ja ammatillisuus (Fook ym. 2000; Filppa 2002, 71).

Osaamisen lähikäsite kompetenssi tarkoittaa työntekijän omaamia valmiuksia, kykyjä, taitoja ja ominaisuuksia suoriutua tietyistä tehtävistä (Helakorpi 2003; Bjurklo & Kardemark 1995.) Kompetensseja on jaoteltu meta- ja organisaatiospesifeihin. Metakompetensseilla on vähäinen organisaatiospesifisyys, ja taitoja voidaan käyttää yli työ- ja tehtävärajojen. Organisaatiospesifit kompetenssit ovat sidottuja tiettyyn organisaatioon: työntekijän tiedot ja taidot ovat hyviä siinä nimenomaisessa organisaatiossa, jossa henkilö työskentelee.

Käsite ammattitaito liitetään työn henkisiin, sosiaalisiin ja käsittelytehtäviin ja niistä suoriutumiseen. Ammattitaidolla voidaan viitata joko työntekijän valmiuksiin tai työn vaatimuksiin, riippuen siitä kumpaan huomio pääasiassa kiinnittyy. Yksilön valmiuksia voidaan tarkastella sellaisenaan. Valmiuksien muodostamaa kokonaisuutta ei kuitenkaan yleensä nimitetä ammattitaidoksi, ellei edes periaatteessa ole ammattia tai muuta työnjaollista yksikköä, jossa valmiuksia voitaisiin käyttää. Ammattitaidon erottelu työntekijän ominaisuuksiksi tai työn vaatimuksiksi on siinä mielessä merkityksetöntä, että jonkin ammatin ammattitaidossa on aina mukana molempien vaikutus. Yksilön valmiudet voidaan siten määritellä ammattitaidoksi vain, jos ne liittyvät johonkin työelämän prosessiin. (Haltia & Kivinen 1995, 11-12.) Ammattitaito osaamiseksi määriteltynä lähenee kompetenssia, sillä ne molemmat viittaavat kykyyn tehdä jotakin. Ammattitaitoa voidaan kuitenkin ajatella jatkumona, kehittymisenä tasolta seuraavalle (vrt. osaaminen – erityisosaaminen) kun taas kompetenssi viittaa jonkin kriteerin perusteella määritelyyn riittävyteen, pisteeseen osaamisen jatkumolla. Pisteiden määrittelemisen ei ole yksinkertaista, mutta muodollisen pätevyyden kriteerit ovat selkeämpiä; koulutus, tutkinto tms. (Mt.)

Asiantuntijuus eli ekspertiisi perustuu tietoihin, taitoihin, osaamiseen ja kokemuksiin. ”Kouluoppiminen” ei riitä tavoiteltaessa asiantuntijuutta. Asiantuntijuus on tietämystä, jonka toimija suhteuttaa tehtävän kulloisiinkin vaatimuksiin. Se on subjektiivista ja relaatiivista ja sisältää myös arvonäkökulman. Asiantuntijan osaaminen voi ilmetä henkisenä tai fyysisenä suorituksena. Se voi liittyä teknologiaan tai sosiaalisiin suhteisiin. Asiantuntija osaa analysoida tilanteen, tehdä analyysistä johtopäätökset ja kehittää suunnitelman, jolla tilanne voidaan ratkaista. Asiantuntijuuteen liittyvät toimintavalmiuden lisäksi innovaatiovalmiudet. Hyvän koulutuksen ja laajan kokemuksen myötä asiantuntija pystyy kehittämään työtään, alaansa ja työyhteisöään Asiantuntijuus voi kiinnittyä myös organisaatioon (vrt. kollektiivinen osaaminen), jolloin puhutaan asiantuntijaorganisaatiosta. (Helakorpi 2003.)

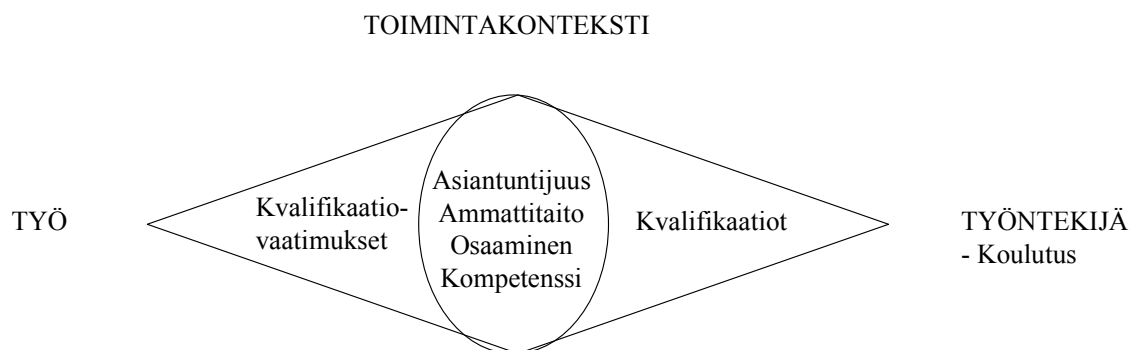
Jorma Sipilä (1991) määrittelee asiantuntijan siten, että asiantuntija tietää muita enemmän jostakin asiasta; asiantuntijalla on ammatin vaatima tutkinto; asiantuntija pystyy antamaan asiasta virallisen lausunnon; asiantuntija tekee luovaa työtä. Asiantuntijuuden determinanttina pidetään sitä, että asiantuntijan tietojen ja taitojen erityinen paremmuus tunnustetaan jossakin yhteisössä. Auktorisoinnin edellytyksenä on, että henkilö kykenee reflektiiviseen arviointiin, osallistumaan arvoperusteiseen harkintaan päätöksenteossa sekä olemaan aktiivisesti mukana vaikuttamassa yhteiskunnan kehitykseen. Asiantuntijaksi kehittyminen liitetään kulttuuriseen tietoon, jolloin asiantuntijaksi kehittyminen on eräänlainen kulturoitumisprosessi, jossa yksilö tulee koulutuksen kautta sisälle asiantuntijakulttuuriin tai ammattikuntaan ja voi siirtyä tiedossa syvemmälle ja yhteisössä kesemmälle samalla, kun hän omaksuu kulttuurin tietoa sekä oppii siihen sitoutuneet tavat ja käytännöt. Asiantuntijuus liitetään ensisijaisesti asiantuntijaksi tunnustettuun henkilöön sitoutuvaksi ilmiöksi, joka muotoutuu korkea-asteen koulutuksen ja työelämän sosiaalisissa konteksteissa. (Helakorpi 2003; Kaivo-oja & Malaska & Rubin 1997; Lehtinen & Palonen 1997; Remes ym. 1995.)

Kvalifikaatioilla tarkoitetaan, että koulutuksen kautta henkilö on saavuttanut sellaisia ominaisuuksia, että hän sopii työhön, ja että edellytykset työn tekemiseen saavutetaan koulutuksen kautta. Laajimmillaan kvalifikaatioilla tarkoitetaan valmiuksia toimia tietyllä tavalla yhteiskunnassa (Haltia & Kivinen 1995). Kvalifikaation käsite samoin kuin käsite kompetenssi viittaa koulutustuloksiin, mutta käsitteet eroavat toisistaan siten, että kompetenssi asettaa yksilön keskiöön, kvalifikaatio työn. Sanotaan, että koulutuksen

tulee antaa yksilölle tarvittava kompetenssi ja meriitti. Mutta se, mikä myöhemmin on yksilön kompetenssia tai meriittiä, riippuu ennen kaikkea siitä, miten niitä käytetään ja arvostetaan työelämässä. (Holmer & Karlsson 1991, 9.) Termillä kvalifikaatio viitataan myös työn asettamiin kvalifikaatiovaatimuksiin (Holmer & Karlsson 1991, 10; Toikka 1984). Ihminen tuottaa toiminnallaan suostumuksen kvalifikaatioehtoihin ja suostumuksellaan rakenteistaa myös uusia ehtoja ja suhteita (Väärälä 1995, 35, 47), eli työntekijä voi joko omaksua kvalifikaatiovaatimukset tai pyrkiä aktiivisesti vaikuttamaan niihin (Toikka 1984, 15).

Kvalifikaatio ymmärretään yhdeksi työprosessin elementiksi (Toikka 1984, 11-12). Työprosessi edellyttää työntekijältä ominaisuuksia, kvalifikaatioita, jotka tekevät mahdolliseksi työprosessin toteutumisen, eli sen, että työvälineet vaikuttavat asianmukaisella tavalla työn kohteeseen ja tuottavat siinä halutun muutoksen. Työn kohteena voi olla esimerkiksi yhteiskunnallinen ongelma, työvälineenä hallinnollinen apparaatti ja tuotteena hallinnollinen päätös. Työntekijän kvalifikaatiot ratkaisevat syntykö haluttu tuote (mt.). Vaikka työn tulokset eivät aina ole yhtä konkreettisia, uskotaan yleensä kuitenkin, että työntekijöiden kvalifikaatioilla on positiivinen yhteys toiminnan tuloksiin. (Bjurklo & Kardemark 1995, 4, 47.)

Kuviossa 2 jäsennetään käsitteiden välisiä suhteita ja niiden kuvaamia ilmiöitä siten, kuin ne tässä tutkimuksessa ymmärretään.



Kuvio 2. Tutkimuksen käsitteellinen viitekehys (Mukaillen Taalas 1995; Haltia & Kivinen 1995).

Käsitteet kompetenssi, osaaminen, ammattitaito ja asiantuntijuus viittaavat eri tasoisina työn hallintaan tietyissä toimintakonteksteissa (organisaatio, ammatti, työprosessi) tai suhteessa tehtäviin (ammatin tehtävä, asiantuntijatehtävä). Ilmiöinä kompetenssi, osaaminen, ammattitaito ja asiantuntijuus voidaan ymmärtää työn kvalifikaatiovaatimusten ja työntekijän kvalifikaatioiden kohtaannoksi.

Tässä tutkimuksessa käytetään osaamisen käsitettä, kun puhutaan konkreettisesta työssä osaamisesta tai työn osaamistarpeista. Asiantuntijuus –käsitteitä käytetään tarkoittaessa koulutuksen aikaisessa kulturoitumisprosessissa omaksuttuja ammattikunnan tietoja, tapoja ja käytäntöjä laajempaan kokonaisuutena (esim. sosiaalityön asiantuntijuus). Kvalifikaation käsitettä käytetään tarkoittaessa koulutuksellisia, tietyn työn tai ammatin edellyttämiä tietoja, taitoja ja valmiuksia, joiden perusteella työntekijä on soveltuva työhön.

Yleinen – ammattispesifi

Yhteiskunnalliset ja työelämän muutokset heijastuvat vaadittavaan osaamiseen osittain samankaltaisina alasta ja ammatista riippumatta. Anneli Eteläpellon (1992, 25-26) mukaan tällaisia vaatimuksia ovat laaja-alaisuus (monialainen osaaminen, oman ammattialan yhteiskunnallisten ehtojen ja kytkentöjen ymmärtäminen), muutosvalmius, joustavuus, refleksiivisyys, ammattikäytäntöjen kehittäminen teoreettiseen perusteluun nojaten, vuorovaikutus-, viestintä-, ja yhteistyötaidot, persoonallinen kasvu ja elämäntilanne. Myös nykyisessä tietoyhteiskunnassa eläminen ja työskenteleminen asettaa kvalifikaatioille omat haasteensa. Tietoyhteiskunnassa on niin paljon uutta tietoa tarjolla, että sen omaksuminen voi tuottaa vaikeuksia. Tärkeäksi taidoksi muodostuvat tällöin tiedon löytäminen, tiedon kriittinen analysointi ja reflektointi olemassa olevaan aiempaan käsitysrakennelmaan. (Helakorpi 2003.)

Helakorpi (2003) on esittänyt, että jokainen työntekijä tarvitsee entistä enemmän työhönsä seuraavia ominaisuuksia:

- kokonaisuuksien hahmottamiskykyä
- muutoksen ja erilaisuuden sietokykyä
- analyyttistä ja loogista päättelykykyä
- yhteistyö- ja verkostotaitoja
- käytännön ongelmanratkaisukykyä
- graafisesti kuvattujen tietojen ja järjestelmien lukutaitoa
- tutkivaa, kokeilevaa ja kehittävää työtettä
- globaalia, ekologista ja eettistä ajattelua (mt.)

Kirsti Kivinen (1991, 79; 1998, 76) on nostanut esiin äänettömät taidot, joilla hän tarkoittaa muun muassa organisointikykyä, ihmissuhdetaitoja, työruutiinien nopeaa hallintaa, opetus- ja neuvontataitoja, tiimityötaitoja, monitaitoisuutta jne. Hänen mukaansa nämä taidot eivät välttämättä ole hiljaisia taitoja, vaan ”sosiaalisesti vaiettuina”. Äänettömiä tietoja ja taitoja on yleensä pidetty naisille luontaisina ja sellaisina, että ne osaa kuka tahansa peruskoulutuksen omaava.

Yleisille työelämäkvalifikaatioille on yhteistä yliammatillisuus ja laaja sovellettavuus työelämässä. Pekka Ruohotie (2002, 108) puhuu tässä yhteydessä avainkvalifikaatioista. Avainkvalifikaatiot kytkeytyvät osaamisen nopeaan ja tehokkaaseen hankkimiseen, nopeaan reagointiin työtä koskevissa muutoksissa sekä oman urakehityksen hallintaan.

Sosiaalialan kvalifikaatioita ovat yleisiin työelämäkvalifikaatioihin sisältyen tai niiden lisäksi Kivisen esittämät äänettömät taidot, sekä ”pehmeät kvalifikaatiot” (Metsämuuronen 1999, 142). Pehmeiksi kvalifikaatioiksi on luokiteltu esteettisyys, innostumisen ja innostamisen taito, intuition käyttö, toisten huomioiminen, ilmapiirin ja tunnelman luomisen taito, heittäytyvä ja irrotteleva työote, ulospäin suuntautuneisuus, muiden aktivoimisen taito, motivoituneisuus työn tekemiseen sekä työn äänettömät ja pehmeät alueet ylipäänsä. Äänettömien ja pehmeiden taitojen hallinnan lisäksi sosiaalialan peruskvalifikaatioita ovat Metsämuurosen ajattelussa kohtaamisen osaaminen, arvo-osaaminen ja eettinen osaaminen sekä oman persoonan käytön osaaminen.

Anneli Pohjolan (2001) jäsennyksessä sosiaalialan kvalifikaatioina korostuvat (ks. myös Karvinen 1996)

- intellektuaalinen pätevyys, joka tarkoittaa työtä koskevaa ymmärrystä (vrt. oman ammattialan yhteiskunnallisten ehtojen ja kytkentöjen ymmärtäminen: Eteläpelto 1992, 25-26)
- toiminnallinen pätevyys eli tilannekohtainen ymmärrys (vrt. ammattikäytäntöjen kehittäminen teoreettiseen perusteluun nojaten: Eteläpelto 1992, 25-26)
- henkilökohtainen pätevyys eli työntekijää itseään koskeva ymmärrys ja oman ammatillisuuden kehittäminen (vrt. oman persoonan käytön osaaminen: Metsämuuronen 1999, 142)
- innovaatiopätevyys, jolla tarkoitetaan pyrkimystä etsiä uutta ja halua kehittää työtä
- ihmissuhdepätevyys, johon sisältyvät vuorovaikutustaidot, ihmisestä välittäminen ja yhteistyötaidot
- eettinen pätevyys, kuten ihmisyyden ja sosiaalisuuden arvot (vrt. arvo-osaaminen ja eettinen osaaminen: Metsämuuronen 1999, 142)
- sekä arviointipätevyys (halua arvioida työn seurauksia, laatua, tuloksia ja vaikutuksia)

Sosiaalialan yleisten kvalifikaatioiden, kuten vuorovaikutustaitojen ja oman persoonan käytön taitojen lisäksi erilaisilla toiminnallisilla alueilla tarvitaan myös erityisiä, ns. ammattispesifejä kvalifikaatioita. Niillä on suurempi merkitys ongelmien ratkaisuun kuin yleisillä työelämäkvalifikaatioilla (Ruohotie 2002). Esimerkiksi sosiaalityössä on korostettu asiakastyössä tarvittavaa yksilöosaamista, vaikuttamistyössä tarvittavaa rakenteellista osaamista, johtamisessa ja asiakastyössä tarvittavaa taloudellista osaamista sekä juridista osaamista (Pohjola 2003, 159-162). Sosiaalityön ja sosiaalipalvelutyön ammattispesifejä kvalifikaatioita ei kuitenkaan ole välttämättä tunnistettu tai tunnustettu. Tutkimuksessa kuljetaan tämän yleisen ja erityisen maastossa pyrkien jäsentämään niitä suhteessa toisiinsa.

3 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tutkimustehtävänä on analysoida sosiaalityön ja sosiaalipalvelutyön jäsentymistä sosiaalihuollon käytännöissä. Erityisen kiinnostuksen kohteena ovat sosiaalityö ja sosiaaliohjaus ammatillisena toimintana sekä työn ammatilliset kvalifikaatiot. Sosiaalityötä analysoidaan sosiaalitoimistojen työn kontekstissa, sosiaaliohjausta sosiaalihuollon palveluissa yleensä.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

- Millaiseksi sosiaalityön ja sosiaalipalvelutyön toimintakentät muodostuvat sosiaalihuollossa?
- Millaista sosiaalitoimistojen sosiaalityö on, ja mitä ovat sen haasteet ?
- Mitä on sosiaaliohjaus sosiaalihuollossa?
- Millaisia ovat sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen kvalifikaatiot?

Tutkimusaineistot koostuvat projektin kokeilukunnissa suoritetusta tehtävä- ja ammattirakenteen kartoituksista sekä kehittämiskokeiluissa mukana olleiden työntekijöiden haastatteluista ja työpäiväkirjoista. Aineistot kerättiin erillisissä vaiheissa loppuvuoden 2001 ja alkuvuoden 2003 välisenä aikana.

Projektikunnissa suoritettu tehtävä- ja ammattirakenteen kartoitus toteutettiin strukturoidulla lomakkeella, johon merkittiin työntekijän toimipaikka, koulutus, ammattinimike ja pääasiallinen tehtäväkuva. (Liite 1). Osassa kunnista kartoitettiin koko sosiaalihuollon henkilöstö, joissakin kunnissa se toteutettiin projektin painopistealueella (käytännön kehittämiskokeilujen painopistealueet kunnittain: Jauhiainen 2004). Kuntakohtaiset työntekijätiedot on yhdistetty, jolloin tietoja on kaikkiaan 9 kunnasta, yhteensä 1 030 sosiaalihuollossa toimivan työntekijän osalta.

Taulukko 1. Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittäminen -hankkeeseen osallistuneet kunnat sekä kunnat, joissa kartoitusta on suoritettu (*).

Kunta	Sijainti	Väkiluku (n.)
Hamina*	Kymenlaakso	9 800
Helsinki	Uusimaa	555 500
Joensuu	Pohjois-Karjala	52 000
Kiihtelysvaara	Pohjois-Karjala	2 640
Lahti	Häme	97 000
Lieksa	Pohjois-Karjala	15 000
Outokumpu*	Pohjois-Karjala	8 100
Pelkosenniemi*	Lappi	1 250
Rovaniemen mlk*.	Lappi	22 000
Rovaniemi*	Lappi	35 000
Savukoski*	Lappi	1 450
Vaasa*	Pohjanmaa	56 000
Vehkalahti*	Kymenlaakso	12 000
Virolahti*	Kymenlaakso	3 800

Työntekijät täyttivät tietonsa lomakkeeseen henkilökohtaisesti, tai toinen henkilö teki sen heille annettujen tietojen perusteella. Tiedot hankittiin puhelimitse silloin, kun työntekijää oli muuten vaikea tavoittaa. Henkilöstömääriltään suhteellisen pienissä kunnissa, Haminassa, Pelkosenniemellä, Savukoskella, Vehkalahtella ja Virolahtella tietoja keräsivät ja/tai koostivat hankkeen yhteyshenkilöt sosiaalitoimessa. Rovaniemen, Rovaniemen maalaiskunnan, Outokummun ja Vaasan osalta tiedot lomakkeisiin keräsivät paikallisten ammattikorkeakoulujen opiskelijat. Kartoituksen toteuttaminen oli pääasiassa kokeilukuntien omien resurssien varassa, eikä sitä voitu kaikissa kunnissa toteuttaa.

Kartoituslomakkeiden sisältämät tiedot on analysoitu tilastollisesti SPSS-ohjelman avulla. Taustamuuttujien arvojen suuren määrän vuoksi niitä on luokiteltu ennen analyysiä. Toimipaikkoja on luokiteltu toiminnan luonteen perusteella esimerkiksi vanhus-ten palveluihin, päivähoitopalveluihin ja sosiaalitoimistoihin. Koulutuksen luokittelun kriteerinä oli sosiaali- ja terveysalan koulutuksissa koulutusaste, muiden koulutusten osalta ala (esim. kaupallinen). Luokittelut on muutettu numeeriseen muotoon ja analyysi on suoritettu suorilla jakaumilla toimipaikan, koulutuksen ja tehtävänimikkeen välillä.

Kartoitusaineisto ei ole kattava otos kunnallisen sosiaalihuollon henkilöstörakenteesta ja tehtävistä eri toimipaikoissa, vaan toimii näytteenä siitä. Kartoitusaineisto kerättiin pro-

jektin alussa sen selvittämiseksi, millaisissa tehtävissä sosiaalipalvelutyön ja sosiaalityön eri koulutuksen saaneet työntekijät toimivat kunnallisessa sosiaalihuollossa. Projektin ensimmäisen toimintavuoden jälkeen projektia rajattiin sosiaalitoimistojen sosiaalityöhön ja siihen linkittyvään ohjaustyöhön. Tutkimuksessa kartoitusaineisto kontekstoidi tutkimusalueen sosiaalitoimistoja laajempaan sosiaalihuollon koko kenttään (Luku 4).

Työntekijöiden haastattelut (9) tehtiin vuoden 2002 aikana. Haastateltavat olivat sosiaalitoimistoissa työskenteleviä sosiaalityöntekijöitä ja sosiaaliohjaajia sekä sosiaalipalveluissa työskenteleviä sosiaaliohjaajia. Haastattelun teemoja olivat työn haasteet, työssä tarvittava osaaminen sekä työn ja koulutuksen vastaavuus.

Työpäiväkirja-aineisto kerättiin strukturoidulla lomakkeella (liite 2). Myös työpäiväkirja-aineistoa kerättiin projektin alkuvaiheessa laajemmalla kuin lopulliselta sosiaalitoimistojen työn painopistealueelta. Tämä tarkoittaa, että kaikkea aineistoa ei voida tässä tutkimuksessa hyödyntää. Tutkimusaineistoiksi valittiin sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden ja sosiaalitoimen johtotehtävissä toimivien työntekijöiden (8) sekä erilaisissa sosiaalitoimistojen sosiaalityöhön liittyvissä ohjaustehtävissä toimivien työntekijöiden (9) työpäiväkirjat. Työntekijöiden kokemuksen mukaan työpäiväkirjoja oli vaativa täyttää, siksi on tutkimuseettinen ongelma jättää joitakin niistä aineiston ulkopuolelle. Näitä työpäiväkirjoja käytetään myöhemmän tutkimuksen aineistona.

Haastattelut on analysoitu laadullisesti luokittelemalla. Analyysi toteutettiin siten, että haastattelut luettiin ensin kokonaisuuksina, jonka jälkeen aineistoa järjestettiin sisällöllisiin luokkiin, kuten työn haasteet: 1. työn ulkoisiin puitteisiin liittyvät, 2. työn sisältöön liittyvät jne., jotka edelleen luokiteltiin hienojakoisempiin luokkiin, kuten työn ulkoiset puitteet: 1. työn resurssit, 2. henkilöstöpolitiikka jne. Työpäiväkirjojen analyysi on tehty niinikään laadullisesti luokittelemalla. Työpäiväkirjojen sisältöä järjestettiin kokoamalla erilaisia työviikko-, asiakas- ja yhteistyöverkosto- sekä osaamiskuvia.

Erilaisten aineistojen kerääminen ja alustava analyysi tapahtui ajallisesti osin rinnakkain. Aineistot ovat eri tyyppisiä, ja niitä hyödynnetään eri tavoin raportin eri osissa. Luku 4 perustuu tehtävä- ja ammattirakenteen kartoituksiin ja luvut 5, 6 ja 7 perustuvat haastattelu- ja työpäiväkirja-aineistoihin. Tutkimustehtävään nähden aineistot muodostavat tulkinnallisen kokonaisuuden.

4 SOSIAALIHUOLLON TEHTÄVÄ- JA AMMATTI- RAKENNE

4.1 Henkilöstön yleiskuva

Tehtävä- ja ammattirakenteen kartoitukseen vastanneilla työntekijöillä oli kaikkiaan yli 40 erilaista koulutusta/tutkintoa. Suurimpina ryhminä erottuvat aiemman sosiaalialan kouluasteen tutkinnon suorittaneet sekä lastentarhanopettajat ja lähihoitajat. Osalla työntekijöistä on kaksi tai useampia suoritettua tutkintoa, joista on huomioitu asteeltaan korkeampi.

Taulukko 2. Työntekijöiden koulutus.

KOULUTUS	LKM	%
Aiempi sosiaalialan kouluaste/lähihoitaja	418	40
Lastentarhanopettaja / erityislastentarhanopettaja	117	11
Muu koulutus	90	9
Aiempi sosiaalialan opistoaste/sosionomi (AMK)	83	8
Ei koulutusta	77	7
Sosiaalityöntekijä	63	6
Aiempi terveysalan opistoaste tai nyk. amk	60	6
Aiempi terveysalan kouluaste	56	5
Kaupallinen/toimistotyö	41	4
Siivous/huoltotyön koulutus	23	2
Yhteensä	1 030	100

Miltei puolella sosiaalihuollossa työskentelevistä on jokin muu kuin sosiaalityön koulutus tai sosiaalialan koulutus. Tästä näkökulmasta sosiaalialan osaaminen ei ole sosiaalihuollossa niin vahvassa asemassa kuin voisi olettaa. Terveysalan koulutus on 11 %:lla työntekijöistä, sama määrä on lastentarhanopettajan koulutuksen saaneita. Muu koulutus (9 %) sisältää ne koulutukset, jotka eivät olleet luokiteltavissa mihinkään edellisistä luokista. Sosiaalialan koulutuksen saneista perustutkinnon suorittaneet ovat suurin ryhmä. Sosiaalialan opisto- tai korkeakoulutasoinen tutkinto on vain 14 % työntekijöistä, jolla voi olla merkitystä myös alan nykyiseen kehittämispotentiaaliin.

Taulukko 3. Sosiaalialan toisen asteen koulutuksen, ammattikorkeakoulutuksen ja sosiaalityön koulutuksen saaneet

KOULUTUS	LKM	%
Sosiaalialan aiempi kouluaste/ sosiaali- ja terveysalan perusaste	418	74
Sosiaalialan aiempi opistoaste/ ammattillinen korkea-aste (amk)	83	15
Sosiaalityön koulutus	63	11
Yhteensä	564	100

Aineiston työntekijöiden toimipaikkoja oli 25 eri tavoin nimettyä, jotka on luokiteltu toiminnan luonteen perusteella taulukon mukaiseksi. palvelualueittain tarkasteltuna suurin osa (2/5) kyselyyn vastanneista työntekijöistä työskentelee päivähoitopalveluissa, mukaan lukien päivähoidon ohjaus.

Taulukko 4. Työntekijöiden toimipaikat.

TOIMIPAikka	LKM	%
Päivähoito	409	40
Vanhusten palvelu	162	16
Kotipalvelu	135	13
Sosiaalitoimisto	99	10
Lasten-/nuorisokoti	59	6
Vammaispalvelu	40	4
Päihdetyö	28	3
Maahanmuuttajien palvelu	19	2
Päivä/toimintakeskus	17	2
Perheneuvola	16	2
Kotisairaanhoido	14	1
Erityispäivähoito	13	1
Mielenterveyspalvelu	8	1
Nuorisoasema (avoh.)	7	1
Yhd. vanhus- ja vammaispalvelu	2	0,2
Toimintaterapia	2	0,2
Yhteensä	1 030	100

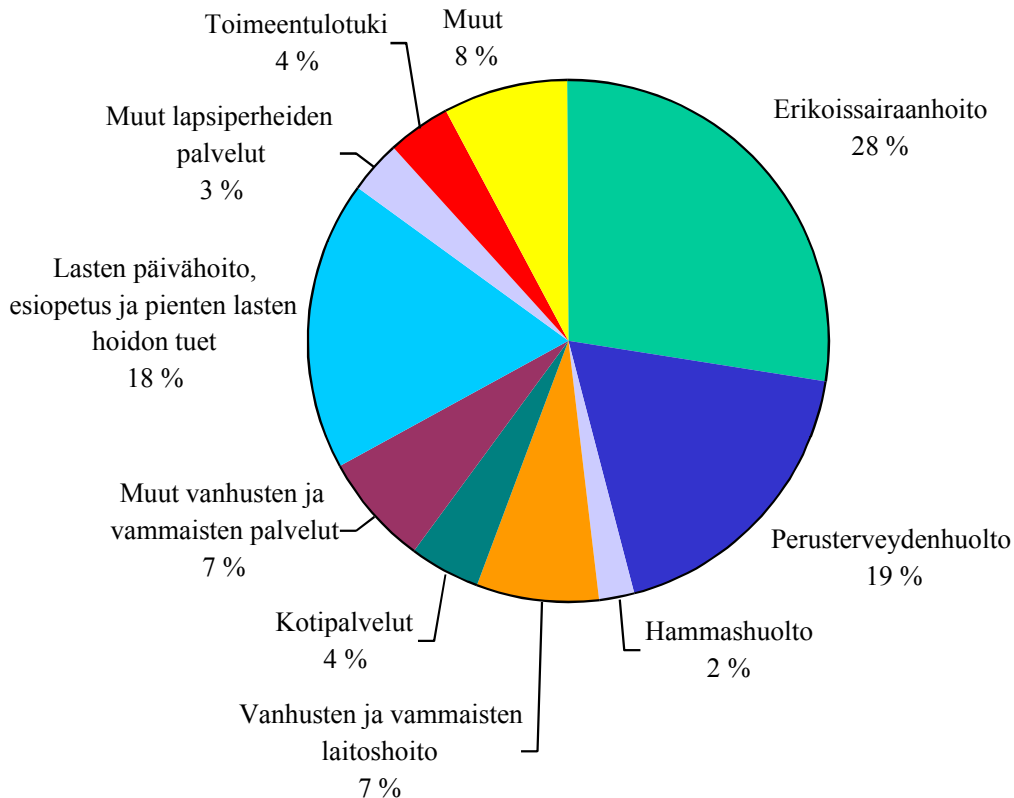
Sosiaalipalveluissa työskenteli vuonna 2001 kaikkiaan 151 000 henkilöä, joista julkisella sektorilla noin 121 000 ja yksityisellä sektorilla 29 000 henkilöä. Pääosa sosiaalihuollon henkilöstöstä sijoittuu lasten päivähoitoon, noin puolet. Toisen suuren ryhmän muodostavat vanhusten palvelujen ja kotipalvelujen henkilöstö. Koko sosiaalialan henkilöstöstä noin 5 % toimii kunnallisen sosiaalityön tehtävissä. (Ammattien ja ammattialojen... 2004; Heikkilä ym. 2003, 32.)

Sosiaalialan henkilöstömääristä eri palvelualueilla on olemassa toisistaan poikkeavaa tietoa, koska tilastoinnin kriteerit ja luokitukset vaihtelevat sen perusteella, tarkastellaanko sosiaalipalveluja vai kunnallista sosiaalihuoltoa.

Taulukko 5. Kunnallinen sosiaali- ja terveydenhuollon henkilöstö tehtäväalueittain vuonna 2000 (Lähde: Sosiaalimenojen kehitys pitkällä aikavälillä... 2002).

Tehtäväalue	Henkilötyövuosi
Sosiaalihuolto yhteensä	89 600
josta	
lasten päivähoito	47 100
vanhusten laitoshoido	17 400
kotipalvelu	12 800
Terveystenhuolto yhteensä	109 900
josta	
perusterveydenhuolto	46 900
erikoissairaanhoido	63 000

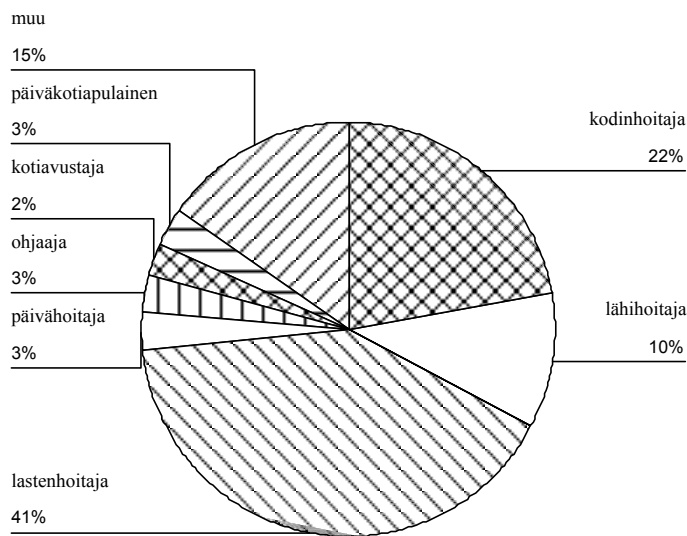
Henkilöstöjakauma noudattaa kunnallisten sosiaalipalvelujen muotoutumista. Vuonna 2002 suurin osa kuntien sosiaalipalvelujen menoista kohdistui päivähoitoon ja vanhus-ten ja vammaisten palveluihin sekä kotipalveluihin.



Kuvio 3. Kuntien sosiaali- ja terveysten palvelujen menot vuonna 2002
(Lähde: Sosiaalimenojen kehitys pitkällä aikavälillä... 2002)

Aineiston työntekijöiden sijoittuminen eri palvelualueille noudattaa sosiaalihuollon henkilöstön kokonaisjakautumista. Sosiaalitoimistojen, eli perinteisen sosiaalityön tehtäväkentän henkilöstöosuudesta ei ole olemassa tilastotietoa, mutta se sijoittuu alle 5 %. Tässä aineistossa sosiaalitoimistot ovat runsaammin edustettuna siitä syystä, että suuri osa kehittämiskokeiluja sijoittui sosiaalitoimistoihin, jolloin niitä myös kartoitettiin suhteellisesti enemmän.

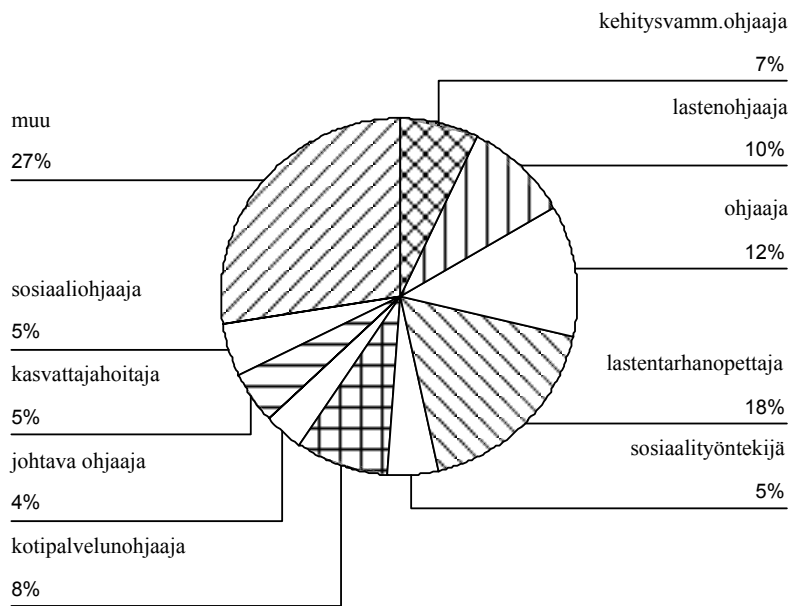
Työministeriön esittelyn mukaan (Ammattien ja ammattialojen...2004) valtaosa sosiaalihuollon ja -palvelujen henkilöstöstä toimii erilaisissa hoitajan, avustajan tai apulaisen tehtävissä. Yleisimpiä ammattinimikkeitä ovat päivähoitaja, kodinhoitaja, apuhoitaja, kehitysvammaisten hoitaja, koulunkäyntiavustaja, henkilökohtainen avustaja, hoitoapulainen ja päiväkotiapulainen. Päivähoitoon viittaavalla nimikkeellä toimii lähes puolet alan työntekijöistä. Näihin sosiaali- ja terveydenhuollon perustason hoiva- ja huolenpitytyön tehtäviin on määritelty soveltuvaksi sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja). Avustajan tai apulaisen nimikkeellä työskentelevältä sosiaalihuollon henkilöstöltä ei välttämättä edellytetä ammatillista tutkintoa. Nämä työntekijät ovat usein päteväytyneet kurssien avulla tai oppineet työnsä käytännön harjoittelulla. (Mt.) Aineiston lähihoitaja- tai kouluasteen tutkinnon suorittaneet ovat sijoittuneet näille mainituille tehtäväalueille. Suurin osa, miltei puolet toimii päiväkotiapulaisina, päivähoitajina tai lastenhoitajina. 24 % työskentelee kodinhoitajan tai kotiavustajan tehtävissä.



(N=418)

Kuvio 4. Lähihoitaja- ja sosiaalialan kouluasteen tutkinnon suorittaneiden tehtävänimikkeet.

Sosiaalihuollon henkilöstöstä merkittävä osa työskentelee palvelujen ohjaustehtävissä, joissa yleisimpiä tehtävänimikkeitä ovat kotipalvelun ohjaaja, kehitysvammaisten ohjaaja, sosiaaliohjaaja, kuntoutuksen ohjaaja, pakolaisohjaaja sekä sosiaalikasvattaja. Useimpiin sosiaalipalvelujen ohjaustehtäviin on määritelty soveltuvaksi koulutukseksi sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto. (Ammattien ja ammattialojen...2004.) Talentian jäsenistöstään suorittaman seurannan mukaan sosionomeja (AMK) työskentelee edellä mainittujen tehtävien lisäksi muun muassa lastentarhanopettajan, lastensuojelulaitoksen ohjaajan, asumispalveluyksikön ohjaajan, kuntouttavan työtoiminnan ohjaajan, päivähoidon johtaja/ohjaajan, perhetyöntekijän, vanhustyön johtajan, järjestötyöntekijän, projektityöntekijän ja projektijohtajan nimikkeillä. Työpaikat sijoittuvat pääasiassa päivähoitopalveluihin, lastensuojeluun, vanhusten palveluihin, vammaispalveluihin, asumispalveluihin sekä kuntouttavan työtoiminnan, perhetyön ja päihdehuollon yksiköihin, järjestöihin ja erilaisiin projekteihin. (Lindberg & Tolonen 2003.) Tässä aineistossa sosionomi (AMK) –tutkinnon ja sosiaalialan opistoasteen tutkinnon suorittaneet toimivat erilaisissa ohjaajan tehtävissä, lisäksi pieni osa toimii väliaikaisissa, sosiaalityöntekijän kelpoisuutta edellyttävissä tehtävissä. Sosiaaliohjauksen tehtäväalueella toimii noin 70 % opisto- ja ammattikorkeakoulututkinnon suorittaneista. Luokka muu sisältää useita kymmeniä erilaisia nimikkeitä, kuten lähihoitaja, kodinhoitaja, toimintakeskuksen ohjaaja ym. Erilaisten tehtävänimikkeiden lukuisuuden vuoksi niiden esittäminen kuviossa ei ole teknisesti mahdollista. Noin 1/3 koulutuksen saaneiden tehtävänimikkeistä viittaa lastenhoidollisiin tai kasvatuksellisiin tehtäviin.

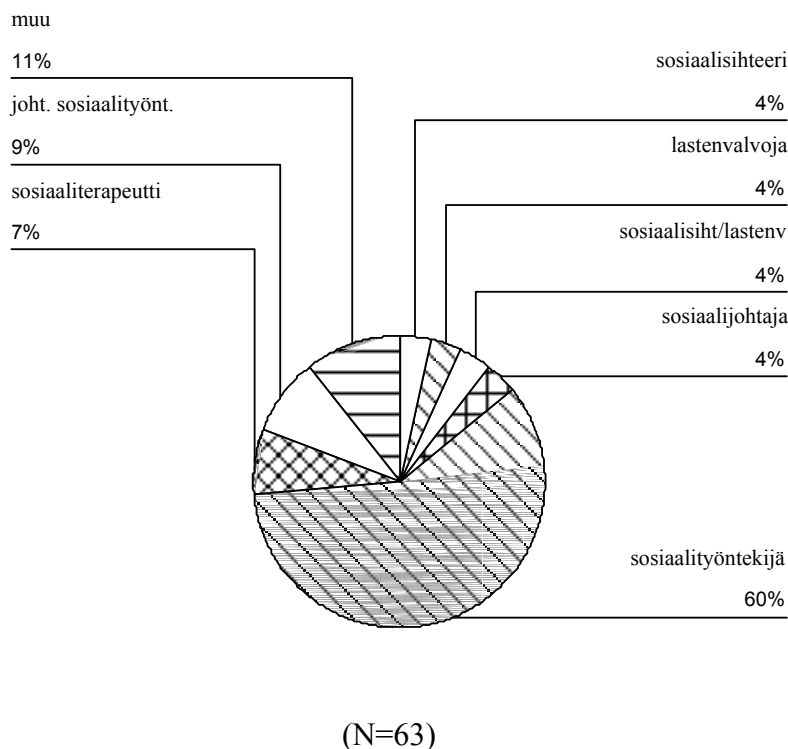


(N=83)

Kuvio 5. Sosiaalialan amk –tutkinnon ja sosiaalialan opistoasteen tutkinnon suorittaneiden tehtävänimikkeet.

Noin 5 % sosiaalihuollon koko henkilöstöstä toimii sosiaalityöntekijän tehtävissä. Sosiaalityöntekijän tehtäviin edellytetään sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen (804/1992) mukainen sosiaalityön koulutus. Pääosa sosiaalityöntekijöistä työskentelee kuntien sosiaalitoimistoissa, joihin pääsääntöisesti sijoittuvat sellaiset sosiaalihuollon lakisääteiset tehtävät, joiden hoitamiseen edellytetään sosiaalityöntekijän kelpoisuus. Sosiaalityön koulutuksen saaneet työskentelevät kunnissa myös kasvatus- ja perheneuvoloissa, A-klinikoilla, vanhainkodeissa sekä lasten- ja nuorisokodeissa sekä sairaaloissa, terveyskeskuksissa ja kouluissa. (Ammattien ja ammattialojen... 2004.) Talentian jäsenistöä koskevan tiedon mukaan tutkinnon suorittaneista suurin osa (n. 80 %) toimii sosiaalityöntekijän (sisältää johtavan/vastaavan sosiaalityöntekijän) tehtävänimikkeellä. Muita yleisimpiä nimikkeitä ovat koulukuraattori, opettaja/lehtori, sosiaaliterapeutti, johtava sosiaaliterapeutti, sosiaaliasiamies, kuntoutussosiaalityöntekijä, vanhustyön johtaja, A-klinikan johtaja, osastopäällikkö, sosiaalisihteeri, sosiaalijohtaja, projektityöntekijä ja projektijohtaja. (Lindberg & Tolonen 2003.)

Tämän aineiston sosiaalityöntekijät työskentelevät kuntien sosiaalitoimistoissa pääasiassa sosiaalityöntekijän (60 %), johtavan sosiaalityöntekijän ja sosiaaliterapeutin tehtävänimikkeillä (luokkaan ”muu” sisältyy lukuisia erilaisia erityissosiaalityöntekijä-, johtaja- ja muita nimikkeitä, joiden esittäminen kuviossa ei pienten osuuksien vuoksi ole teknisesti mahdollista). Sosiaalityöntekijöistä runsaat 20 % toimii johtavissa tehtävissä.



Kuvio 6. Sosiaalityöntekijöiden tehtävänimikkeet.

Sosiaalialan tehtävä- ja ammattinimikkeistö on kokonaisuudessaan kirjava. Kirjavuutta on toisaalta pidetty merkinä dynaamisesta ja kehittyvästä toimintajärjestelmästä, jossa ei ole kategorisia määritelmiä, ja jossa toiminnot ovat monipuolisia, ammattikuvat laajoja ja joustavia. Toisaalta se on tulkittu merkiksi epämääräisyydestä ja selkiintymättömyydestä sekä alan heikosta ammatillistuneisuudesta. (Rauhala 1993.) Myös koulutusjärjestelmän hidas ja myöhäinen kehittyminen on voinut luoda nykyisen sirpaleisen tilanteen, mikä vaikuttaa myös sosiaalialan jäsentymiseen. Siksi onkin merkittävää, että hoiva- ja huolenpitotyön, sosiaaliohjauksen ja sosiaalityön tehtäväalueet kuitenkin jäsentyvät työtä kuvaavien tehtävänimikkeiden valossa omina selkeinä alueinaan.

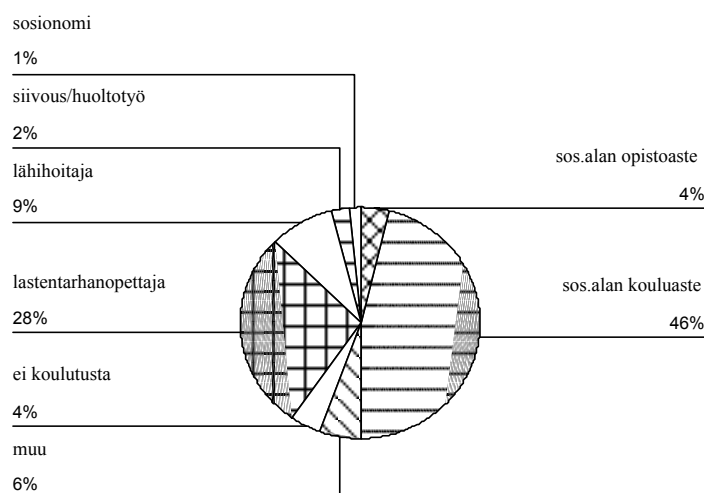
4.2 Sosiaalipalvelut

Seuraavassa tarkastellaan laajimpien palvelusektoreiden, päivähoidon (ei tässä sisällä perhepäivähoitoa, jolloin puhutaan päiväkotihoidosta), vanhusten ja vammaisten palvelujen, sekä kotipalvelujen tehtävärakennetta lähinnä palvelujen ennaltaehkäisevän merkityksen näkökulmasta. Sosiaalialan kehittämisstrategiaan on pitkään kuulunut ennaltaehkäisevän työn vahvistaminen jo peruspalveluissa. Sillä tarkoitetaan keinoja ehkäistä henkilökohtaisen asian kehittyminen ongelmaksi. Palvelujen tehtävä- ja ammattiraken-

netta tarkastellaan tässä siitä näkökulmasta, millaisia sosiaalisen osaamisen tiloja niihin rakentuu. Lähtökohtana on ajatus, että ennaltaehkäisevä työ edellyttää palveluissa vahvaa sosiaalialan osaamista. Aineisto perustuu työntekijäkartoituksen tuottamaan näytteeseen kokeilukuntien palveluista, joten sen antama kuva on suuntaa antava.

Päivähoitopalvelut

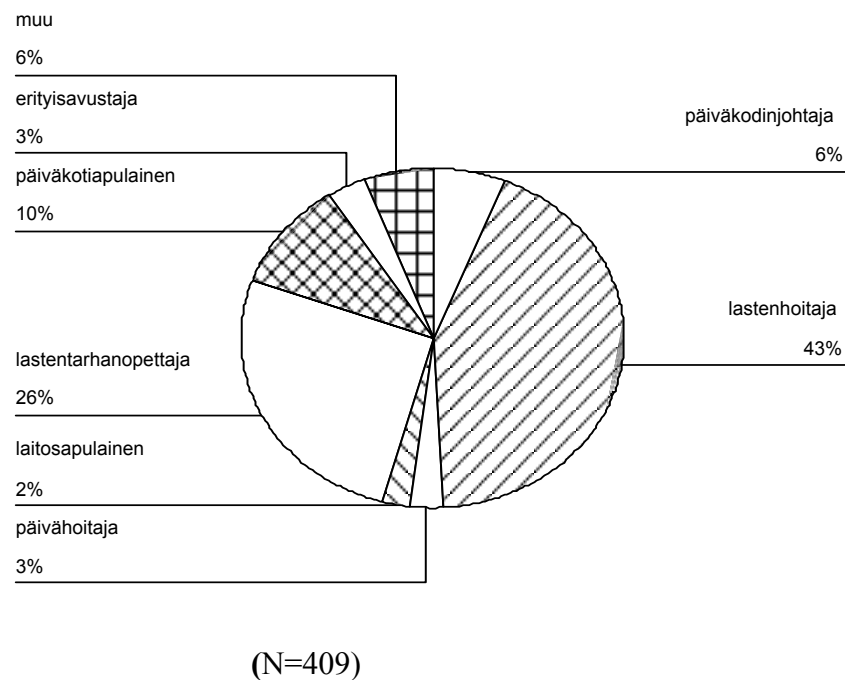
Päivähoitopalveluja annetaan päiväkodeissa ja perhepäivähoitona sekä niiden erilaisina välimuotoina, joista tässä tarkastellaan päiväkotihoidtoa. Päiväkodeissa sosiaalialan koulusteiden tutkinnon suorittaneet muodostavat suurimman työntekijäryhmän, heitä on miltei puolet päiväkotien henkilökunnasta. Kun mukaan luetaan lähihoitajan koulutuksen saaneet, noin puolella on sosiaalialan tai sosiaali- ja terveysalan perusasteen koulutus. Lastentarhanopettajat ovat päiväkotien toinen suuri ammattiryhmä, lastentarhanopettajan tai erityislastentarhanopettajan koulutus on noin kolmella kymmenestä työntekijästä.



(N=409)

Kuvio 7. Päiväkodeissa työskentelevien koulutus.

Sosionomien (AMK) ja opistoasteen tutkinnon suorittaneiden osuus päiväkodeissa työskentelevistä on yhteensä 5 %, vain vähän suurempi kuin sellaisten työntekijöiden, joilla ei ole lainkaan koulutusta. Sosiaalityön koulutuksen saaneita ei tässä aineistossa työskennellyt päiväkodeissa.



Kuvio 8. Päiväkodeissa työskentelevien tehtävänimikkeet.

Päiväkotien tehtäväarakenteissa ei ole tunnistettavissa erityistä sosiaalisen tehtäväaluetta. Tämä tarkoittaa, että päiväkodeissa työskentelevät sosiaalialan koulutuksen saaneet toimivat joko esiopetus- tai hoitotehtävissä. Tällöin voi olla, että heidän työnsä määrittyy pedagogisen työn ja hoidon kautta ja niiden alueelle. Päivähoito on myös joissakin kunnissa siirretty koulutoimen alaisuuteen, mikä heikentää sosiaalisen viitekehystä, kun henkilöstöratkaisut sekä päivähoidon suunnittelu ja kehittäminen siirtyy pois sosiaali-toimelta. Päivähoidon pedagogisoituminen edelleen voi johtaa sosiaalistumisen ja perheiden tukemistehtävän väistymiseen.

Päiväkodeissa tehtävä työ on kuitenkin myös sosiaalisia ongelmia ennaltaehkäisevää työtä. Ulla-Maija Rantalaiho (2003, 129-130) jäsentää päiväkotien ennaltaehkäiseväksi työksi 1) perustehtävän yhteydessä suoritettujen erityistilanteiden havainnoinnin, 2) yhteistyön vanhempien kanssa muun muassa keskustelujen ja ongelmalliseen tilanteeseen puuttumisen kautta sekä 3) konsultoinnin ja yhteistyön lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kanssa. Päiväkodin työntekijöiden mukaan sosiaalisissa ongelmatilanteissa yhteistyö lasten vanhempien kanssa ja lastensuojelun sosiaalityöntekijöiden kanssa koetaan pulmalliseksi. Työntekijät eivät välttämättä tunnista tarpeeksi ajoissa lapsen ja perheen vaikeuksia. Tilanteeseen puuttumattomuus voi johtaa perheen tilanteen kriisiytymiseen ja mahdollisen lastensuojelun asiakkuuden syntymiseen, jolloin ennaltaehkäisevän työn sijaan painopiste muuttuu korjaavaan suuntaan. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että päiväkodin työntekijöillä on keinoja ja rohkeutta puuttua perheen tilanteeseen jo varhaisessa vaiheessa. Lapsen oirehdistuksesta puhuminen ei ole itsestään selvää, sillä työntekijät kokevat vaikeuksista puhumisen vanhempien kanssa kiusalliseksi tai he välttävät vaikeiden asioiden puheeksi ottamista. (Mt.,103.) Pulma ei tosin ainakaan kokonaan palaudu henkilöstörakenteeseen, sillä päiväkotien henkilökunnasta suurella osalla

on sosiaalialan koulutus. Työntekijöitä voidaan myös kouluttaa ennaltaehkäisevään työskentelyyn ja yhteistyöhön riippumatta taustakoulutuksesta.

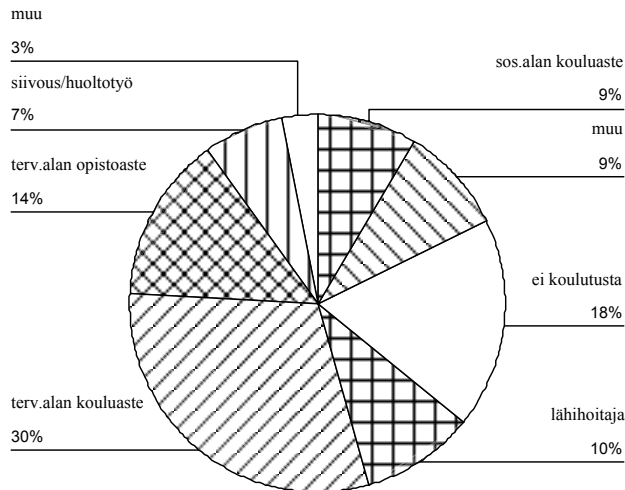
Sosiaalialan kehittämisohjelmassa (Heikkilä ym. 2003) todetaan, että sosiaali- ja terveydenhuollon peruspalveluissa ei ole pystytty riittävästi tukemaan vanhemmuutta ja puuttumaan perheiden psykososiaalisiin ongelmiin. Haasteisiin on kiinnitetty huomiota hankkeissa, joissa on kehitetty psykososiaalisia ja vanhemmuuden tukemiseen liittyviä palveluja. Raportissa korostetaan, että päivähoidon työntekijöillä tulisi olla entistä paremmin kykyjä vanhempien kasvatustehtävän tukemiseen. (Mt.)

Nykyisessä tilanteessa, jossa lasten ja lapsiperheiden ongelmat ovat lisääntyneet ja vaikeutuneet (mm. Niemelä ym. 1997), on tarpeen kehittää päivähoidon tehtävä- ja ammat- tirakenteisiin erityisiä sosiaalisen osaamisen paikkoja, joissa kiinnitetään huomiota lasten hyvinvointiin ja vanhempiin suhteisiin sekä perheiden elämäntilanteisiin. Sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen ja sosiaalityön koulutuksen saaneiden osaamisen hyödyntäminen tukee osaltaan henkilökunnan edellytyksiä lapsiperheiden sosiaalisten ongelmien varhaiseen havaitsemiseen ja niihin puuttumiseen, työskentelyyn vanhempien kanssa sekä yhteistyöhön lastensuojelun kanssa.

Vanhusten palvelut

Enemmistö eläkeläisistä kykenee selviytymään itsenäisesti, ja vanhuspalvelujen menoista valtaosa käytetään iäkkäimpien ihmisten viimeisten elinvuosien hoitoon ja huolenpitoon. Pitkäaikainen laitoshoidon korvautunut pääasiassa palveluasumisella. Palveluasumiseen voi sisältyä hyvin eri tyyppisiä palveluita, jotka vaihtelevat suhteellisen kevyistä palveluista intensiiviseen huolenpitoon. (Sosiaalimenojen pitkän aikavälin kehitys... 2002.) Alalla kehitetään jatkuvasti uusia avohuollon palvelumuotoja, joiden tarkoituksena on tukea ihmisten selviytymistä ja elämistä omissa kodeissaan mahdollisimman pitkään.

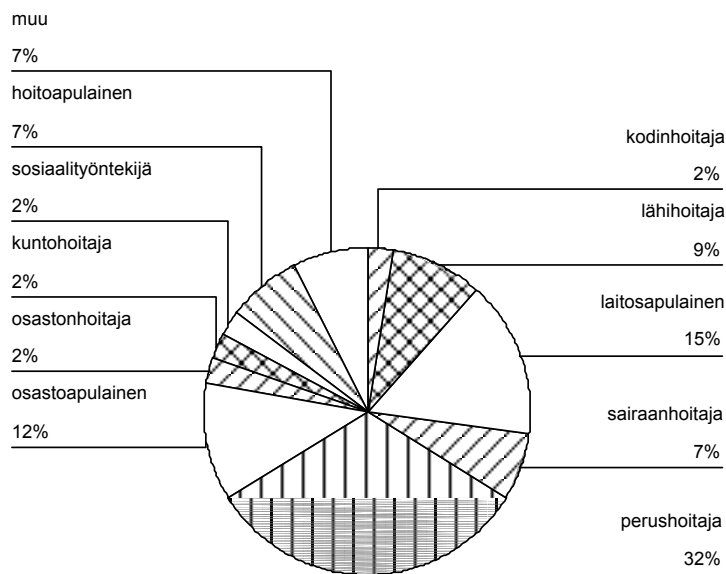
Aineistossa ovat yhdistettynä vanhusten laitoshoidossa ja palveluasumisen piirissä sekä palvelujen erilaisissa ohjaus- ja johtotehtävissä työskentelevät. Vanhusten palveluissa terveysalan opisto- ja kouluasteen tutkinnon suorittaneiden työntekijöiden ryhmä on suurin, heitä on miltei puolet (44 %) työntekijöistä. Toiseksi suurin ryhmä ovat eikoulutetut (18 %). Sosiaalialan kouluasteen tai lähihoitajan tutkinnon on suorittanut noin viidennes työntekijöistä.



(N=162)

Kuvio 9. Vanhusten palveluissa toimivien koulutus.

Sosionomit (AMK) ja sosiaalialan opistoasteen koulutuksen saaneet puuttuvat tässä aineistossa vanhusten palvelujen työntekijöiden joukosta. Lähihoitajien osalta aineistosta ei voi päätellä, onko yksittäinen tutkinto sosiaali- vai terveystieteiden. Sosiaalialan koulutuksen saaneet työntekijät kuuluvat vanhusten palveluissa vähemmistöön.



(N=162)

Kuvio 10. Vanhusten palveluissa toimivien tehtävänimikkeet.

Vanhusten palveluissa korostuu niiden perushoidollisuus ja medikaalisuus. Valtaosa työntekijöistä toimii entisen perushoitajan koulutuksella ja tehtävänimikkeellä. Uuden lähihoitajan koulutuksen saaneiden työorientaatioissa huomioidaan sekä sosiaaliset että terveydelliset tekijät ihmisen kokonaistilanteen määrittäjinä (Könnilä 1999, 29). Tässä aineistossa lähihoitajien määrä on vielä pieni ilmeisesti koulutuksen uutuudesta johtuen. Sosiaalisen viitekehys tulee todennäköisesti vahvistumaan tulevaisuudessa uudenlaisen lähihoitajan koulutuksen saaneiden työntekijöiden osuuden lisääntyessä.

Vanhustenhuellosta puuttui vuonna 2000 suhteessa laatusuosituksiin noin 6 300 työntekijää. Erityinen piirre 1990-luvun sosiaalitoimen henkilöstöpolitiikassa on ollut se, että vanhainkotipaikkojen vähentyessä tilalle perustettuihin asumispalveluyksiköihin on valittu sekä esimieheksi että muuksi henkilöstöksi etupäässä terveydenhuoltoalan koulutuksen saanutta henkilöstöä, jolloin sosiaalialan osaaminen on oleellisesti vähentynyt koko vanhustenhuellosta. (Heikkilä ym. 2003.) Useissa kunnissa vanhustenhuelto on myös joko kokonaan tai osittain siirretty terveydenhuollon hallinnonalaan. Tämän seurauksena vanhuuskysymys painottuu terveystieteeksi ja sosiaalinen hyvinvointi tulee yhä heikommin tuetuksi. Sosiaalinen jää usein medikaalisen varjoon, jolloin näiden raja-alueiden kysymykset medikalisoituvat (Pohjola 2003, 162).

Vanhuspalvelujen sosiaalialan osaamisen vahvistamisen näkökulmasta näyttää pulmalliselta, että palveluihin ei ole valikoitunut sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen saaneita työntekijöitä, esimerkiksi erilaisiin ohjaus- ja esimiestehtäviin. Tässä aineistossa 2 % työntekijöistä on sosiaalityöntekijöitä, mutta koulutusjakaumassa määrä on niin pieni, että se esitysteknisistä syistä sijoittui luokkaan ”muu koulutus”. Sosiaalityöntekijöitä valikoituu vanhuspalvelujen piiriin pääasiassa johtotehtäviin, vaikka ne useimmiten ovatkin miehitetty terveydenhuollon koulutuksen saaneilla. Vanhusväestön määrän lisääntyminen ja sitä myötä avohuollon kehittämisen tarve nostaakin tulevaisuudessa esiin myös vanhustenhuelloin johtamisen kysymykset. Lisäksi vanhustenhuelloin avopainotteisuus lisää tarvetta yksilökohtaiseen palveluohjaukseen (case-management), jolloin tarve vanhusten parissa tehtävään sosiaalityöhön lisääntyy (Karisto 1997, 201; Maaniittu 1997, 184).

Palvelujen avopainotteisuus heijastuu myös koko henkilöstörakenteeseen siten, että sen tulisi mahdollistaa kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja sosiaalisen huolenpidon turvaaminen terveydellisen hoidon rinnalla. Palveluasumisen lisääntyminen ja kotona selviytymisen tukeminen mahdollisimman pitkään edellyttää entistä intensiivisempää avohuollollista tukea, mikä asettaa vaatimuksia myös työntekijöiden osaamiselle. Työ on kokonaisvaltaista, hyvin pitkälle itsenäistä ja siten entistä vastuullisempaa.

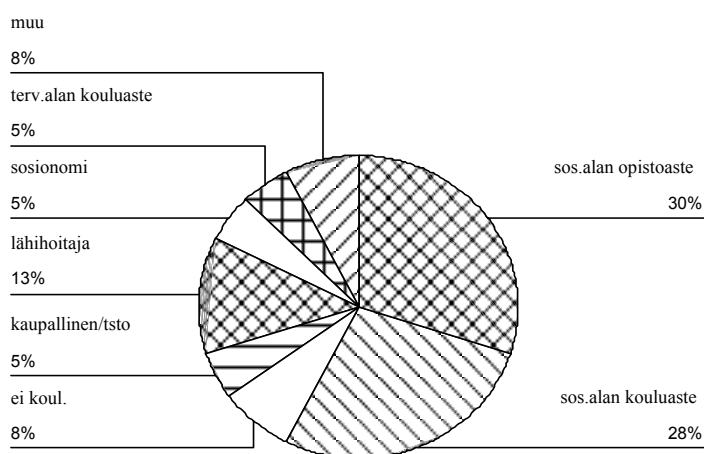
Vammaispaalvelut

Vanhus- ja vammaispaalvelut on usein organisatorisesti yhdistetty, samoin kotipaalveluita annetaan vanhuksille ja vammaisille henkilölle. Aineiston työntekijöiden toimipaikat on sijoitettu näitä kuvaaviin luokkiin sen perusteella, miten työntekijät ilmaisivat toimipaikkansa.

Vammaispaalvelu- ja kehitysvammalaissa määritellään ne erityispaalvelut, joita ihmiset ovat tarvitsemaan oikeutettuja saamaan. Vammaispaalvelulaissa määritellyt tuen muodot ovat palveluasuminen, kuljetuspaalvelut, tulkkipaalvelut, kuntoutusohjaus ja sopeutumis-

valmennus. Kuten muuallakin sosiaali- ja terveydenhuollon piirissä, myös vammaispalvelussa suuntauksena on entistä voimakkaammin siirtyä laitoshoidosta avohuoltoon. Kehitysvammaisia henkilöitä asuu asuntoloissa, hoitokodeissa ja tukikodeissa, ja päivisin monet toimivat työ- tai toimintakeskuksissa.

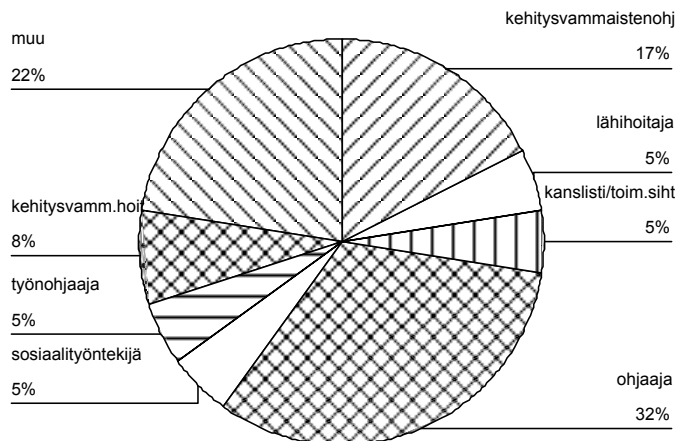
Aineiston vammaispalveluissa työskentelevistä suurin osa on sosiaalialan opistoasteen tai sosionomin (AMK) koulutuksen saaneita (35 %). Toiseksi suurin ryhmä ovat sosiaalialan kouluasteen tutkinnon suorittaneet (28 %). Muihin palveluihin verrattuna henkilöstön koulutusjakauma on vammaispalveluissa tasaisempi.



(N=40)

Kuvio 11. Vammaispalveluissa toimivien koulutus.

Vammaispalvelujen toimipaikat ovat aineistossa vaatimattomasti edustettuina, joten määrällisen analyysin suhteen voi olla varovainen. Näyttäisi kuitenkin siltä, että vammaistyössä sosiaalialan osaaminen on vahvaa. Kehitysvammaisten lasten ja aikuisten ohjaus- ja kasvatustehtäviin tähtäävää koulutusta annettiin sosiaalialalla aiemmin opistotasoisesti omana kehitysvammaisten ohjaajan erikoistumislinjana, ja myös useat sosiaaliohjaajan koulutuksen saaneista työskentelevät erilaisissa vammaispalvelujen tehtävissä (myös Aho 1999). Tälle asiantuntemukselle on ollut vammaispalvelujen piirissä kysyntää.



(N=40)

Kuvio 12. Vammaispalveluissa työskentelevien tehtävänimikkeet.

Työntekijöistä 54 % toimii erilaisissa ohjaustehtävissä ja 13 % hoitotehtävissä. Myös sosiaalityöntekijöitä toimii vammaispalvelujen piirissä.

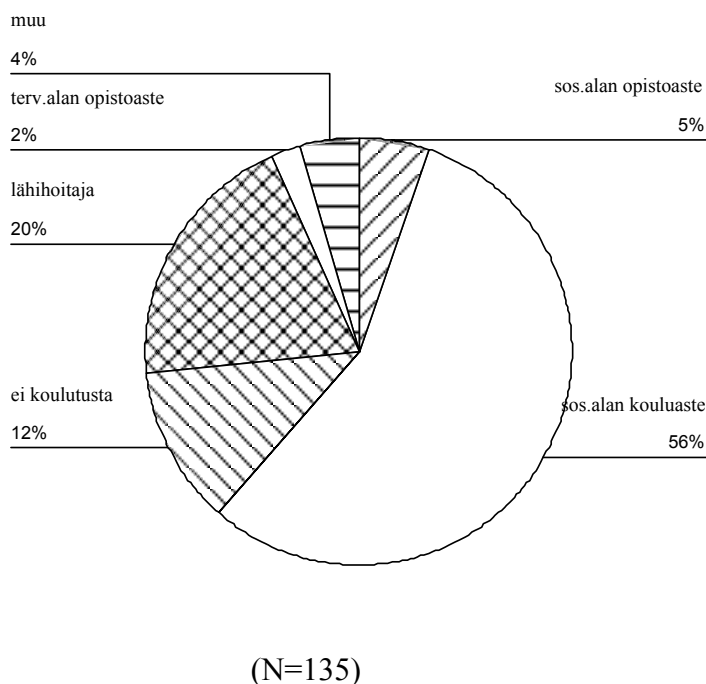
Viime vuosina kehitysvammaisten hoitoa ja asumista on siirretty enemmän isoista laitoksista asuntoloihin, hoitokoteihin ja tukiasuntoihin. Niin kutsutut pienryhmäkodit, joissa hoidettavia on 5 - 12, ovat yleistymässä. Pienryhmäkotien asukkaat ovat asuntoloissa asuvia heikkokuntoisempia ja tarvitsevat jatkuvaa huolenpitoa. Uudet työyksiköt asettavat työntekijät uusien haasteiden eteen. Työvuoroja tehdään usein yksin, lisäksi työ on entistä kokonaisvaltaisempaa ja vastuullisempaa

Erityistyöntekijät kuten psykologit ja puheterapeutit toimivat etupäässä konsultteina, joten varsinainen kuntouttajan työ jää hoitajan/ohjaajan vastuulle. Lisäksi hoitajan/ohjaajan tehtävänä on erityistyöntekijän tarpeen arvioiminen hoidon kannalta. Tämä lisää paitsi työssä vaadittavaa itsenäistä päätöksentekokykyä myös monitaitoisuutta. (Ammattien ja ammattialojen... 2004.) Sosiaalialan osaaminen on aineiston valossa vammaispalvelujen piirissä vahvaa, ja sinne on kehittynyt oma sosiaalisen osaamisen tilansa. Käynnissä oleva palvelujen deinstitutionalisointi asettaa jatkossa vaatimuksia myös sosiaalityölle, erityisesti yksilökohtaisen palveluohjauksen muodossa, jolla voidaan varmistaa, että vammaisen henkilö saa palveluvalikoimasta sisällöltään oikeanlaista palvelua (Karisto 1997, 20; Maaniittu 1997, 184).

Kotipalvelut

Kotipalveluja on perinteisesti tarjottu ihmisille, jotka eivät yksin selviä kodin arkiaskareista. Suurimmat asiakasryhmät ovat vanhukset ja lapsiperheet. Konkreettisen työn eli siivouksen, ruuanlaiton ja puhtaanapidon lisäksi työhön on sisällynyt hoito- ja huolenpityötä.

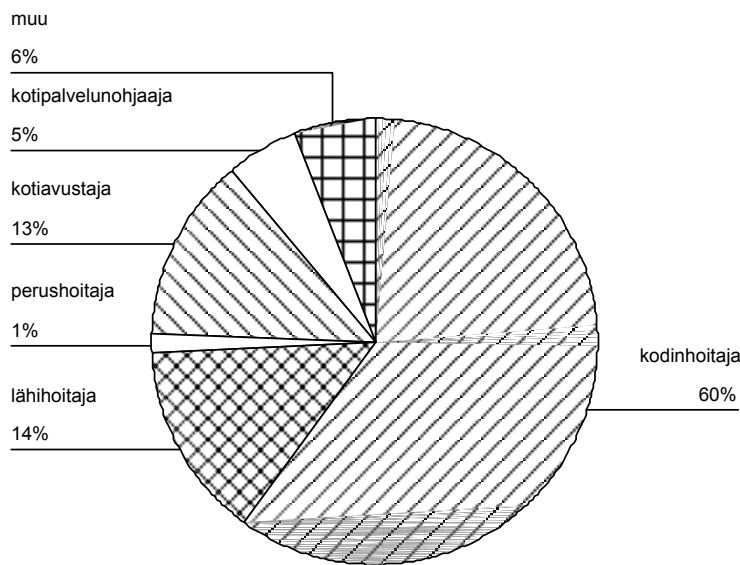
Kotipalveluissa työskentelee muita sosiaalihuollon palvelumuotoja enemmän sosiaalialan kouluasteen tutkinnon suorittaneita (56 %). Lähihoitajat mukaan luettuna sosiaalialan tai yhdistetyn sosiaali- ja terveystieteiden peruskoulutuksen saaneiden ryhmä on kolme neljäsosaa (76 %) kaikista kotipalvelussa työskentelevistä.



Kuvio 13. Kotipalvelussa työskentelevien koulutus.

Ei-koulutettujen työntekijöiden määrä kotipalveluissa on suhteellisen korkea (12 %). Sosionomi (AMK) -tutkinnon suorittaneita ei työskentele kotipalvelussa tässä aineistossa lainkaan, ja sosiaalialan opistoasteen koulutuksen saaneita on vain 5 %. Sosiaalityön koulutuksen saaneet puuttuvat niinkään kotipalveluista.

Suurin osa kotipalvelussa työskentelevistä toimii kodinhoitajan tehtävissä (74 %), johon luokkaan ovat luettavissa myös lähihoitajan tehtävänimikkeet. Kotiavustajat tekevät perinteisesti siivoustyötä vanhusten ja vammaisten henkilöiden kodeissa. Sosiaalialan opistokoulutuksen saaneet toimivat kotipalvelun ohjaajan tehtävissä.



(N=135)

Kuvio 14. Kotipalvelussa työskentelevien tehtävänimike.

Kotipalvelujen tarpeeseen vaikuttaa merkittävästi siirtyminen jatkossa yhä enemmän laitoshoidosta avohuoltopainotteisuuteen, ja vanhusten kotona asumisen ja kodinomaisen hoidon lisääntyminen (esim. Heikkilä ym. 2003). Kun koti on ensisijainen asumis-, toiminta-, palvelu- ja hoitoympäristö, edellyttää se koko palvelujärjestelmän rakentamista tästä näkökulmasta käsin. Myös raja kotipalvelun ja kotisairaanhoidon välillä hämärtyy. Kotipalvelujen ja sitä kautta sosiaalialan osaamisen tarve tulee kodinomaisen hoidon lisääntyessä edelleen kasvamaan (vrt. edellä vanhustenhuollon medikalisoituminen).

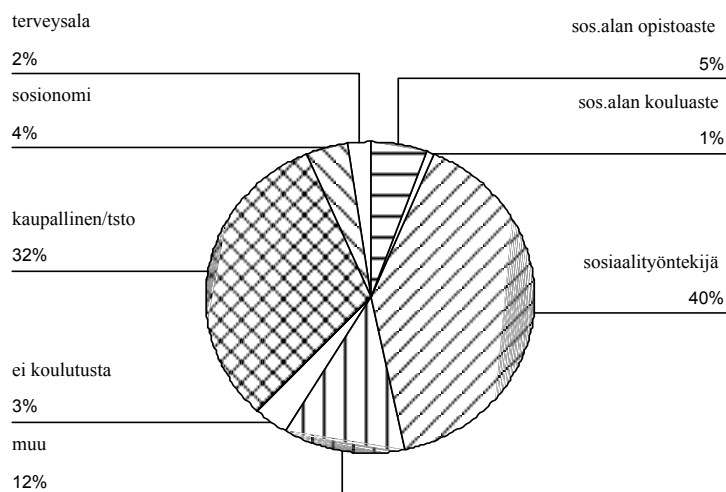
Kotipalvelulle asettuu tulevaisuudessa osaamisen haasteita myös muista suunnista. Kotipalvelu on tällä hetkellä yleisin avopalvelun muoto, jolloin sen piirissä kohdataan asiakkaiden yhä eriytyvämmät elämäntilanteet. Avohuollossa olevien osuuden kasvu on lisännyt huonokuntoisten ja monipuolista apua tarvitsevien asiakkaiden määrää kotipalveluissa. Asiakaskunta on laajenemassa ja tulevaisuudessa apua tarvitsevia ovat yhä useammin vammaiset, vaikeasti sairaat sekä mielenterveys- ja päihdeongelmaiset (Ammattien ja ammattialojen... 2004; myös Niemelä ym. 1997). Asiakaskunnan heterogenisoitumisen myötä työ kotipalveluissa on muuttunut entistä vaativammaksi. Lapsiperheille kotipalvelua annetaan usein lastensuojelullisin perustein. Lapsiperheiden ongelmat ovat vaikeutuneet, mikä näkyy lapsiperheiden kotipalvelussa kodinhoitajan työn vaativuuden lisääntymisenä (ks. luku 6).

Nykyisessä tilanteessa kotipalvelujen merkitys ennaltaehkäisevinä palveluina kasvaa, jolloin on tärkeää pohtia sitä, millaisella henkilöstöllä ja osaamisella palvelu tuotetaan. Aineiston valossa sosiaalialan opistokoulutuksen saaneet ovat valikoituneet kotipalveluihin lähinnä kotipalvelun ohjauksen tehtäviin, ns. kenttätöihin ei ole muodostunut sellaisia sosiaalisen tiloja, joissa koulutuksen antamaa osaamista voidaan hyödyntää. Toisaalta kysymys on myös laajemmin avoimuuspalveluista ja niiden työmuodoista, jolloin kotipalvelun konteksti on yksi mahdollinen, jo vakiintunut tapa organisoida tarvittavaa apua ja ohjausta ihmisten arkeen.

4.3 Sosiaalitoimistot

Kunnalliset sosiaalitoimistot ovat perinteinen sosiaalityön toimintaympäristö. Lakisääteiset lastensuojelun ja toimeentulotuen tehtävät on delegoitu sosiaalityöntekijöille (edellyttävät sosiaalityöntekijän kelpoisuutta) ja nämä sosiaalityön palvelut on yleensä organisoitu samaan yhteyteen sosiaalitoimistoihin. Kunnissa muu sosiaalityö ja sosiaalityöntekijät ovat yleensä hajautettuna päihdepalvelujen, mielenterveyspalvelujen, vanhuspalvelujen ja esimerkiksi perheneuvoloiden piiriin. Sosiaalitoimistoista voi tämän vuoksi puhua sosiaalityön erityisenä kontekstina. Tosin pienissä kunnissa sosiaalivirasto on laaja-alaisen sosiaalityön lähinnä hallinnollinen ympäristö.

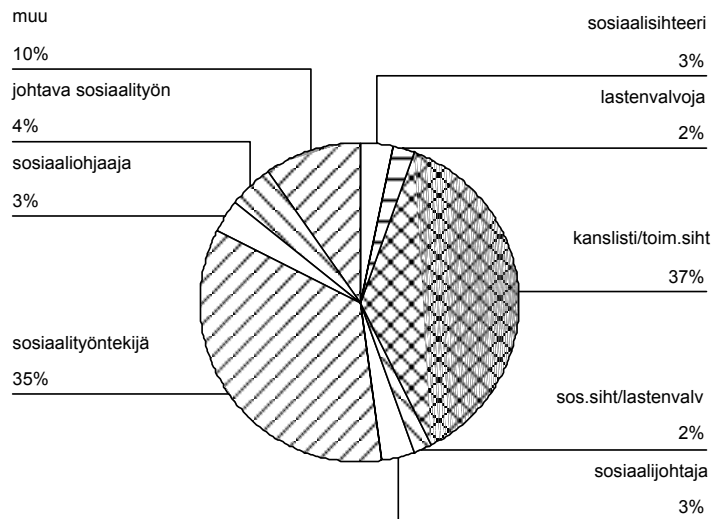
Samalla kun sosiaalitoimistot ovat sosiaalityön erityinen konteksti, ne ovat edellisistä syistä erityisiä myös tehtävä- ja ammattirakenteeltaan. Tämän aineiston sosiaalitoimistoissa työskentelevistä neljällä kymmenestä on sosiaalityöntekijän koulutus. Toisena suurena ryhmänä sosiaalitoimistoissa ovat kaupallisen koulutuksen saaneet työntekijät (32 %). ”Muu” -luokka sisältää useita eri koulutuksia, esim. johtotehtävissä toimivien työntekijöiden eri alojen ylempiä korkeakoulututkintoja.



(N=92)

Kuvio 15. Sosiaalitoimistoissa työskentelevien koulutus.

Sosionomien (AMK) ja opistokoulutuksen saaneiden ryhmä sosiaalitoimistoissa työskentelevistä on yhteensä 9 %. Osa toimii väliaikaisina työntekijöinä sosiaalityön kelpoisuutta edellyttävissä sosiaalityöntekijän tehtävissä, osa sosiaaliohjaajina. Tehtävänimikkeet kuvaavat pääpiirteittäin sosiaalitoimistojen eri tehtäväalueiden muotoutumista. Sosiaalitoimistojen työ jakaantuu sosiaalityön ja etuuskäsittelyn alueisiin. Etuuskäsittelyä tekevät kaupallisen koulutuksen saaneet työntekijät, nykyisin myös sosiaalialan opisto- ja ammattikorkeakoulutuksen saaneet työntekijät.



(N=92)

Kuvio 16. Sosiaalitoimistoissa työskentelevien tehtävänimikkeet.

Sosiaalityöntekijän tehtävissä toimii yhteensä 37 % työntekijöistä (sosiaalityöntekijä, lastenvalvoja). Sosiaalityön johtotehtävissä, joihin usein on yhdistetty sosiaalityöntekijän tehtäviä, on 12 % tämän aineiston työntekijöistä (johtava sosiaalityöntekijä, sosiaalisihteri, sosiaalisihteri/lastenvalvoja ja sosiaalijohtaja).

Sosiaalitoimistojen sosiaalityön ennaltaehkäisevä näkökulma on kärsinyt paineiden kasvettua toimeentulotukityössä. Sosiaalitoimistojen asiakasmäärä kolminkertaistui 1990-luvulla ja toimeentulotuen käsittely vei suuren osan sosiaalityöntekijöiden resursseista, samalla kun syrjäytymistä ehkäisevän ja ihmisten toimintaedellytyksiä vahvistavan työn tarve kasvoi (Kananoja 1997, 3). Tämä sosiaalityön toteuttamisen pulma oli Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin keskeinen lähtökohta. Kuntien sosiaalitoimen sisäistä työnjakoa pyritään kehittämään siten, että sosiaalityöntekijöiden työpanosta vapautuu ehkäisevään ja kuntouttavaan työhön järjestämällä ns. norminmukaisen toimeentulotuen osan käsittelyä uudelleen (Sosiaali- ja terveydenhuol-

lon tavoite- ja toimintaohjelma 2000 - 2003, 1999:16; Kananoja 1997), ja kehittämällä sosiaalihojauksen tehtäväalueita sosiaalitoimistojen kautta organisoidussa työssä. Sosiaalitoimistojen sosiaalityön haasteita ja sosiaalihojausta sosiaalihuollossa käsitellään tarkemmin luvuissa 5 ja 6.

5 SOSIAALITYÖ LAKISÄÄTEISTEN TEHTÄVIEN RISTIPAINEESSA

5.1 Sosiaalitoimistojen sosiaalityön toteuttamisen puitteet

Tässä luvussa tarkastellaan sosiaalitoimistoissa työskentelevien sosiaalityöntekijöiden haastattelujen ja työpäiväkirjojen valossa sitä, millaiseksi heidän työnsä rakentuu, mitä ovat työn haasteet ja miten niihin pyritään vastaamaan. Työn muotoutuminen ja sen haasteet liittyvät vahvasti työn ulkoisiin puitteisiin: työntekijäresursseihin, henkilöstöpolitiikkaan ja työn juridiseen jäsentymiseen, jotka myös kietoutuvat toisiinsa.

Työntekijäresurssit

Ensisijaisen toimeentuloturvan leikkausten vuoksi kunnat ovat joutuneet suurenevassa määrin vastaamaan ihmisten vähimmäistoimeentulon turvaamisesta. Samalla kun kunnallisen sosiaalitoimen asiakasmäärä toimeentulotuessa on lisääntynyt, on myös kasvanut tarve yksilöiden ja perheiden auttamiseen sosiaalityön keinoin. Näin sosiaalitoimen mahdollisuudet panostaa sosiaalityöhön sekä yleensäkin ylläpitää hyvää palvelun tasoa ovat vaikeutuneet. Toimeentulotuen osalta jonotusajat ovat etenkin suurissa kunnissa pitkät. (Toimeentulotukikokeilu 1995-1996... 1997, 43.) Työ ruuhkautuu, ja asiakasvirran hallitsemisesta voi tulla jopa työn ensisijainen haaste.

”Mä olin ihan sokissa, kun mä tänne tulin. No mut kyllä neuvottiin aluks siellä edellisessä työpaikassa ja sit, kun mä tänne tulin, se oli kesä, kesäloma-aika. Täällä oli kauhee rumba päällä ja se oli aivan kauheeta. Työtä ja ihmisiä ja kauheeta meteliä ja hälinää. Ja nyt, tänäkin päivänä joskus tuntuu, et tulee ikkunasta, ovista niitä asioita ja ihmisiä. Ja ei ollu kuule harmainta aavistustakaan, mihin sitä oli päänsä pistäny.” (H2, sosiaalityöntekijä)

Työntekijöiden kuvaamana suuri osa työn haasteista tuntuu palautuvan asiakkuuksien ja erilaisten hoitoa odottavien asioiden määrään suhteessa työntekijäresursseihin. Työ ei vastaa työntekijän itsensä sille asettamia kriteerejä, mikä turhauttaa. Työtä ei voida tehdä suunnitelmallisesti ja pitkäjänteisesti, vaan siitä muodostuu välttämätöntä reagointia akuutteihin tilanteisiin. Toisaalla kaikkien apua hakevien ihmisten tilanteisiin ei voida tarttua silloin, kun ne ovat heille ajankohtaisia. Yleinen näkemys on, että asiakkaille annetaan vähemmän apua kuin mitä työntekijät arvioivat heidän tarvitsevan ja että työskentely ei ole jokaisessa tapauksessa kovin syvällistä. Pääsääntöisesti pulmat nähtiin resurssikysymyksenä.

”Niin kyllähän me tarvittais tietysti tosi paljon resursseja, jotta me pystytään vastaamaan kaikkeen tähän. Ja nythän, vasta viime vuoden alusta lähtien me saatiin toinen sosiaalityöntekijä näihin tehtäviin. Tätä kautta mä oon huomannu, että me pystytään tarttumaan näihin asioihin paljon nopeemmin ja sitten puuttumaan. Etenkin näin syvällisempään. Ja totta kai se lasta ja perhettä ja näitä vanhempiaki auttaa. Ja tätä pitäis vielä

enemmän, sitten kun sä rupeet syvällisemmin puuttumaan, niin sä huo-
maat, et näin ja näin pitäis ja näin.” (H8, sosiaalityöntekijä)

Työn vähäiset resurssit, vaativuus ja heikko palkkaus ovat tekijöitä, jotka saavat sosiaalityöntekijät miettimään toisenlaisiin tehtäviin siirtymistä. Tämä tuli esille suurimmassa osassa työntekijöiden haastatteluja. Vaikka työntekijät ottavat pääsääntöisesti esiin sosiaalityöntekijöiden palkkauksen, se ei kuitenkaan ole ensisijainen tekijä halukkuuteen siirtyä pois sosiaalitoimiston työstä.

”Täs vaiheessa resurssikysymys. Koska nyt, tällä hetkellä mulla on osaa-
va väki. Mutta se mun osaava väki rupee olemaan jo niin väsyksissä, että
siellä rupee enemmän ja enemmän näitä heittoja, että ”miks mä oon täällä
töissä? Mä saan paremman palkan ja vähemmällä työllä jossain muualla.
Ja muualla jopa arvostetaankin”. Suunnatonta väsymistä on ollu nyt täs-
sä ihan viime aikoina. Itikki mä mietin joka päivä, että mitä ratkaisuja
mää tekisin, siis semmosia ratkaisuja, että mä hakeudun muualle.” (H1,
johtava sosiaalityöntekijä)

Työhön väsyminen aiheuttaa myös työilmapiirin kiristymistä. Työntekijöitä hakeutuu
sairaslomalle, hoitovapaalle tai siirtyy kokonaan muihin sosiaalityön tehtäviin, esimer-
kiksi erityispisteisiin. Yleinen tuntuma asiaan näyttäisi olevan se, että ihmetellään miten
kauan nykyistä tilannetta vielä kestetään. Asiakkaat joutuvat työntekijöiden mielestä
odottamaan palvelua liian kauan. Asiakkaiden viestimä harmistus ja paha olo välittyy
työhön tuoden siihen ylimääräisen rasitustekijän. Pienten kuntien sosiaalitoimessa koe-
taan oltavan ylityöllistettyjä verrattuna muihin toimistoihin, ja ajoittain siitä nousee
esiin myös katkeruutta. Myös sosiaalitoimen toimistotyöntekijällä on enemmän työtä
kuin muiden virastojen toimistotehtävistä vastaavalla.

Nykyisessä tilanteessa näyttää siltä, että sosiaalityöntekijät eivät aina voi välttämättä
turvata asiakastyössä edes lainsäädännön vaatimaa tasoa. Esimerkiksi kaikkiin asiakkai-
den esittämiin suullisiin pyyntöihin ei voida antaa kirjallista päätöstä, johon on valitus-
tai muutoksenhakumahdollisuus. Tämä koskee toimeentulotukea, mutta myös esimer-
kiksi vammaispalvelun hakemuksia. Myös lakisääteisten suunnitelmien teosta voidaan
joutua tinkimään.

Henkilöstöpolitiikka

Sosiaalityöntekijät kokevat yhtenä työtä vaikeuttavana ja leimaavana tekijänä sen, että
sosiaalitoimistoissa ei ole aina pätevyysvaatimukset täyttäviä työntekijöitä. Kunta-
työnantaja ei välttämättä pidä työtä erityistä asiantuntemusta vaativana, mikä välittyy
siten, että työntekijöiden pätevyysvaatimuksista ei pyritä pitämään kiinni. Virkoja ei
aina täytetä tai niissä on lyhytaikaista työvoimaa. Johdolle on tärkeätä, että paikoissa
kuitenkin olisi joku riippumatta siitä, kuka paikalla on.

Tarve työntekijöiden palkkaamiseen ohittaen henkilöstön pätevyysvaatimukset on monen kunnan sosiaalitoimistoissa tosiasia, kun sosiaalityön koulutuksen saaneita työntekijöitä ei saada. Kunnat eivät kuitenkaan ole pyrkineet kilpailemaan hinnoittelulla työvoimasta. Lyhyellä aikavälillä ratkaisulla saatetaan poistaa akuutti työntekijäpula, pitkän aikavälin seurauksena voi kuitenkin olla sosiaalityön sisäisen pätevyyden heikkeneminen (ks. myös Pohjola 2003, 150). Toteutettu henkilöstöpolitiikka nähtiin uhkatekijänä sosiaalityön asiantuntijuuden heikkenemiseen kunnissa.

K: Mikä ois sitten ratkaisuna ?

V: Se on se, että meillä olisi todella ammattitaitoisia asiantuntija-työntekijöitä, jotka sen oman asiansa osaa. Sä et millään muulla ota sitä paikkaas, et tässä organisaatiossa etkä tässä kaupungissa, muuta kun, että sä oot rautainen asiantuntija.

K: Miten sen saa?

V: ... se ei oo millään muulla, kun että sä hallittet tän työn ja sä osaat tän työn. Sä et voi tätä osata ja hallita, jos sä vaihdut puolen vuoden välein. Meillä on varmaan kymmenittäin, kymmenittäin ollu työntekijöitä 90-luvulla. Ne tulee ja menee. Ne on muutaman kuukauden, ne on vuoden. Epäpäteviä, kaikennäköistä. Niin millä sä otat sen oman paikkas ja sen arvostuksen?” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Henkilöstöratkaisujen lyhytkatseisuudella on vaikutuksia asiakastyön laadukkaaseen toteuttamiseen. Asiakkaiden asiantunteva palvelu ei välttämättä toteudu henkilöstön vaihtuessa ja tingittäessä pätevyysvaatimuksista. Ongelma koetaan etenkin sosiaalitoimistoille tyypilliseksi, sillä samassa kaupungissa voivat erityispisteissä työskentelevät sosiaalityöntekijät pysyä pitkäaikaisissa työsuhteissa. Tietoa työn luonteesta ja pätevän henkilöstön tarpeesta viedään johtotasolle, mutta perustelut eivät löydä sijaa. Kuitenkin esimerkiksi toimeentulotukikokeiluihin vuosina 1995 - 1996 osallistuneiden kuntien sosiaalijohtajien mielestä toimeentulotuen siirtäminen osoitti sosiaalityöntekijöiden pätevyyden tärkeyden. Ns. oikean tai varsinaisen sosiaalityön tekeminen edellyttää koulutettuja ja ammattitaitoisia sosiaalityöntekijöitä.

Kun selvitettiin niiden kuntien strategiaa, joissa toimeentulotukimenot eivät olleet kasvaneet kokeilun aikana, yksi merkittävä tekijä oli, että sosiaalityöntekijän virat oli täytetty vakinaisesti pätevillä, kelpoisuusehdot täyttävillä henkilöillä. Tämä toi työhön selkeää pitkäjänteisyyttä ja suunnitelmallisuutta, joka koitui asiakkaan kannalta, mutta myös kunnan talouden kannalta tarkoituksenmukaiseksi. (Toimeentulotukikokeilu 1995 - 1996... 1997, 37.)

Pienissä kunnissa henkilöstöä koskevana ongelmana on se, että sosiaalityöhön katsotaan riittävän yksi sosiaalityöntekijä, vaikka työn luonteen vuoksi toinen sosiaalityöntekijä olisi ehdoton vaatimus, tai ainakin ”puolikas sosiaalityöntekijä”. Hyviä kokemuksia on esimerkiksi sosiaalityöntekijä-vanhainkodinjohtajasta, joka työskentelee puolet ajasta sosiaalitoimistossa. Yksin tehtynä sosiaalityö on entistään vaativampaa ja vastuullisempaa. Pienen kunnan sosiaalityöntekijä vastaa sekä hallinnollisista tehtävistä että

asiakastyöstä yksin. Asiakastyössä joudutaan turvallisuuden vuoksi joskus pyytämään mukaan kotikäynneille esimerkiksi terveydenhoitaja tai jonkin toisen toimiston työntekijä. Turvallisuus voidaan vielä näin taata, mutta suuri ongelma on myös se, että arviointien ja päätösten tekeminen, esimerkiksi lapsen huostaanottoon liittyen, ovat yhden sosiaalityöntekijän vastuulla. Ratkaisua on etsitty eri tavoin järjestetystä konsultaatiosta, mutta sen koetaan olevan riittämätöntä.

”Se siinä vain, et se täytyis tulla todella siihen tilanteeseen. Et se konsultaatio pelkästään ei riitä, vaan sitä tarvittais täällä. Ja nyt mä, kun mulla on esimerkiksi ollu tässä yksi perhetilanne, jota mä oon nyt tässä seurannu vähän aikaa ja oon järjestäny siinä näitä avohuollon tukitoimia. Ja välillä meni siihen, että tuntui, että pitääkö todella vaan nyt huostaanottoon mennä, et ei enää riitä ne avohuollon tukitoimet. Mut sitte tilanne taas vähä kääntyy parempaan suuntaan. Mä totesin just, et pitäis olla ihan joku, siis sellanen ihminen, joka tulee tänne todella mun kanssa sitä selvittelen.” (H7, sosiaalisihiteeri/lastenvalvoja)

Asiakastilanteet ovat joskus hyvin vaikeita, ja yksin tehtynä työ on erityisen kuormittavaa. Kaksi työntekijää mahdollistaa asian monipuolisen tarkastelun ja reflektoinnin, ja erilaisten näkökulmien tuomisen tilanteeseen. Kun sosiaalityöntekijöitä on vain yksi, joudutaan vapaiden ja lomien aikana siirtämään vastuuta asiakastyöstä joskus kokonaan kunnan muille työntekijöille. Tämän vuoksi sosiaalityöntekijä kokee velvollisuudekseen olla saatavilla myös lomiansa aikana. Kuntalaisille tai yhteistyötaholle ei sanota, ettei olla käytettävissä. Tämä edellyttää sosiaalityöntekijältä vahvaa sitoutumista ja eettistä vastuuta. Pienen kunnan sosiaalityö edellyttääkin eräänlaista elämäntapa-asennetta työhön. Myöskin on eduksi, jos sosiaalityöntekijä ei ole ”matkailijatyypä”, kuten eräässä haastattelussa todettiin.

Nykyisessä tilanteessa kunnat päättävät itse mihin palveluun satsataan enemmän ja mihin vähemmän. Sosiaalityöntekijät liittävät sosiaalityön heikon resursoinnin kuntien huonoon taloudelliseen tilanteeseen. Näistä lähtökohdista sosiaalityöntekijät, vaikka kokevat välillä voimakasta turhautumista ja uupumista, tavallaan ymmärtävät henkilöstöratkaisut.

Sosiaalityön juridinen jäsentyminen

Työn toteuttamisen yhtenä pulmana nähdään sosiaalityön rajaaminen ulkoapäin kaapeammaksi, kuin mitä itse työskentely tai sen tarve on. Sosiaalityö nähdään usein pelkästään tiettyjen lainsäädännössä määriteltyjen, sosiaalityöntekijän kelpoisuutta edellyttävien tehtävien hoitamisena.

”... se on aika tiukasti rajattu, että mitkä ne alueet on, mitä vaan sosiaalityöntekijä tekee, niin ne on tiukasti rajattu näihin tiettyihin suunnitelmiin ja tiettyjen lainsäädännön suoraan toteuttamiseen. Sinnehän jää, siitä työstä, minkä sosiaalityöntekijä tänään tekee, niin tavattoman paljon ulkopuolelle. Mutta siellä on lähetty tään lastensuojelulain puolelta ja toi-

meentulotukilain puolelta, sieltä tietyn sosiaalihoitolain kohalta” (H 2, sosiaalityöntekijä)

Lain kautta tehtävien, toiminnan tai työskentelyn määrittely on sosiaalityön avun saannin kannalta pulmallista. Sellaisissa tilanteissa, joista ei ole säädetty erityislakeja, voi asiakkaan olla vaikeaa päästä sosiaalityön piiriin. Resurssien puitteissa tehdään luonnollisesti ensiksi välttämätön, siis lain edellyttämä. Esimerkiksi Pauli Niemelä (2003, 98) on esittänyt, että ihmisten hyvinvointia koskevissa kysymyksissä huomio on kiinnittynyt lapsuuden ja nuoruuden lastensuojelullisiin toimenpiteisiin, kun taas muiden lapsiperheiden huoltajuutta sekä nuorten aikuisten perhe-elämää tukevat toimenpiteet ovat kehittymättömiä. Lainsäädännön merkityksestä palvelun saannin kannalta voi mainita esimerkiksi vammaispalvelulain, jonka perusteella palveluja ja tukea täytyy järjestää ja järjestetään, vetoaminen resurssipulaan ei ole mahdollista.

Aineistossa sosiaalityön juridinen jäsentyminen näkyy siten, että sosiaalityötä organisoidaan kunnissa lastensuojelutyön ja toimeentulotukityön ja/tai taloudelliseksi avustukseksi rajatun ”aikuissosiaalityön” kokonaisuuksien alle. Lastensuojeluasiakkuudet syntyvät usein lastensuojeluilmoitusten kautta, tai siten, että huoli lapsen tai perheen tilanteesta esitetään sosiaalityöntekijöille muiden palveluiden taholta. Aikuissosiaalityön asiakkuudet syntyvät pääsääntöisesti taloudellisen toimeentulon riittämättömyyden sekä nykyisin myös kuntouttavan työtoiminnan lain perusteella. Sosiaalisten tilanteiden jäsentämistapojen juridisoituminen (myös Pohjola 2003, 162) voi johtaa siihen, että asiakkaiden todelliset tai muut tarpeet eivät tule nykyisissä rakenteissa huomioiduksi.

Vaikka lastensuojelullisin perustein tehtävään sosiaalityöhön kaivataan lisää resursseja, nähdään kuitenkin yksin elävien tai sellaisten perheellisten, joilla ei ole ainakaan ensisijaisesti lasten suojelun tarve, ongelmallisiin elämäntilanteisiin vastaaminen akuuteimmaksi sosiaalityön tarvetta aiheuttavaksi tekijäksi. Taloudellisen toimeentulon tai työelämään kuntoutumisen kysymykset nousevat esiin, mutta ne ovat riittämättömiä ihmisten sosiaalisten tilanteiden tai sosiaalityön varsinaisen tarpeen jäsentämiseksi.

”Kyllä mä aika paljon koen tässä sosiaalityöntekijänä semmosen tietynlaisen koordinaattorin roolin tai semmosen lankojen yhteen kokoamista. Ei se oo pelkästään se, että ”no niin, sulle tulee nyt tää tuki”, vaan et siinä pitää pohtia koko elämäntilannetta. Esimerkiks just tämmönen velkaantuneisuus, nämä asiat. Ja sitten pystytään niitä jollain lailla setvimään. Ja sitten siihen sitä muuta apua, mitä on satavissa. Et siihen tulee sitte oikeestaan kaikkia asiat. Ja nää neuvottelut eri tahojen kanssa.” (H7, sosiaalisihiteeri/lastenvalvoja)

Sosiaalityön muotoutuminen lakisääteisten tehtävien toteuttajaksi juontaa juurensa myös sosiaalityön koulutuksen historiaan. Sosiaalityö on Suomessa ollut vahvasti sidoksissa hyvinvointivaltiolliseen palvelujärjestelmään ja erityisesti kunnalliseen sosiaalihooltoon. Sosiaalihoitajakoulutus rakennettiin aikoinaan kuntien sosiaalihoillon työntekijätarpeen täyttämiseen, jolloin koulutus painottui juridishallinnollisesti. Kunnallisen sosiaalihoillon ja sosiaalityön koulutuksen aiemmasta vahvasta sidoksesta johtuen sosiaalityöntekijä ymmärretään usein myös nykyisin järjestelmälähtöisesti hallintovirkamiehen roolin toteuttajana. (Pohjola 2003, 147.) Työ muotoutuu yksilö- ja perhetason korjaavaksi työksi, jonka ylläpitämisessä siinäkin on pulmia, koska työskentelyä ohjaavat siihen käytettävät taloudelliset resurssit.

”...se ohjaa tässä ihan yksilötasolla tehtävässä työssä eli toimeentulotukiasiakkaiden kohdalla. Se ohjaa sillä lailla, että verrattuna jonnekin 3-4 vuoden taakse. Silloin vielä vähän herkemmin annettiin harkinnanvaraista toimeentulotukea. Se kyllä on käytännössä jäänyt. Ja oikein paha mieli jää joskus, kun asiakkaat lähtee ja näkee sen, että he tosissaan tarttee. Mutta ei vaan voi yhtään. Tietenki siinä se rohkeus pettää, että ei oikeen uskalla sitä budjettia kovin ylittää, mikä toimeentulotukeen on varattu. ... Lastensuojelu, täytyy sanoa, että siinä ei... oikeestaan pelottaa semmoinen, että on olemassa tietyt määrärahat. Ne vaan, meillä on yksi ainoa lapsi huostassa ja sitten on pari-kolme perhettä, joille avohuollon tukitoimia. Ja niissä on välillä perhesijoitusta avohuollon tukitoimena ja välillä on turvakotisijoitusta ja välillä on joku tukiperhe, jossa lapset saavat olla viikonloppuisin. Niitä vaan käytetään ja katotaan vuojen lopussa, paljonko on.” (H6, sosiaalisihteeri/lastenvalvoja)

Sosiaalityöntekijöiden tekemillä lastensuojelullisilla ja toimeentulotuen ratkaisuilla on suuri merkitys paitsi asiakkaiden elämään, myös kunnan sosiaalitoimen menoihin. Tämän vuoksi työtä tehdään puun ja kuoren välissä. Sosiaalityön ulkoisina puitteina sosiaalitoimistojen asiakkuuksien määrä, vaikeus saada pitkäaikaista ja kelpoisuudet omaavaa henkilöstöä sekä sosiaalityön lainsäädännölliset velvoitteet kietoutuvat kiinteästi ja monimutkaisella tavalla toisiinsa.

5.2 Työn haasteet

Sosiaalityöntekijöiden toimenkuva vaihtelee riippuen siitä, miten sosiaalityötä on sosiaalitoimistoissa kulloinkin organisoitu, ovatko esimerkiksi lastensuojelu ja aikuissosiaalityö ja/tai toimeentulotukityö eriytettyinä omiksi tehtäväalueikseen. Sosiaalityön rakentumista tarkastellaan tässä asiakastyön ja vaikuttamistyön kokonaisuuksina, menemättä yksityiskohtaisemmin erilaisiin lastensuojelun tai aikuisten parissa tehtävän sosiaalityön muotoihin. Koska sosiaalityön toimeentulotukitehtävä on projektin painopisteessä, tarkastellaan sitä erikseen omana kokonaisuutenaan.

Asiakastyö

Sekä haastatteluissa että työpäiväkirjoissa nostettiin esiin asiakastyön vaihtelevuus ja laaja-alaisuus. Asiakkaat, heidän tilanteensa ja käsiteltävät asiat vaihtuvat päivittäin ja viikoittain laidasta laitaan. Päivystystyyppisessä työssä tämä kehittyy huippuunsa, sillä yhden työpäivän aikana saatetaan ottaa vastaan 12 asiakasta, jotka kaikki ovat jollakin tavalla ainakin hetkellisessä kriisissä. Myös kulloisetkin yhteistyökumppanit ja fyysinen ympäristö muuttuvat asiakkaasta ja tarpeesta riippuen. Paitsi että asiakastilanteet vaihtuvat useita kertoja päivässä, on sosiaalityöntekijöiden pystyttävä hallitsemaan kunkin yksittäisen asiakkaan tai perheen kohdalla pidemmän aikavälin työskentely- ja muutosprosesseja. Yhden sosiaalityöntekijän viikon työrupeama voi näyttää seuraavalta (lyhennelmä työpäiväkirjasta):

- Pitkäaikaistyötön, joka tarvitsee toimeentulotukea ja jonka käynnin yhteydessä keskustellaan asiakkaan tavoitteista ja työistetään aktivointisuunnitelmaa

- Lastensuojelun piirissä oleva nuori, jonka kanssa keskustellaan hänen viikonlopunvietostaan
- Lastensuojelun jälkihuollon piirissä olevan nuoren huoltosuunnitelman tarkistusta, keskustelua vanhempien ja nuoren kanssa, arviot jatkosta
- Maahanmuuttajaperhe, taustalla perheongelmia ja alkoholinkäyttöä. Kotikäynneistä sopiminen, ohjausta suomalaisessa sosiaaliturvassa, tulkkipalvelut
- Yksinasuva mies, jolla huono asumistilanne ja toimeentulotuen tarve, asioita selvittää
- Psyykkisesti sairas, toimeentulotukea hakeva henkilö
- Lastensuojelun jälkihuollon piirissä olevan nuoren työllistäminen, aktivointisuunnitelma työvoimatoimistossa, nuoren nykytilanteen kartoitus ja tulevaisuuden suunnitelmat
- Tukiasunnon järjestäminen
- Huumeita käyttävä nuori ja äiti, tilanneneuvottelu, kotikäynneistä sopiminen
- Lapsen huollosta ja tapaamisesta sopiminen, vanhemmat eivät puheväleissä
- Lastensuojeluilmoitus, miehellä lähestymiskielto väkivaltaisuuden vuoksi, äidillä alkoholiongelma. Lapsi lievästi vammaisen. Tapaamiset ensi- ja turvakodille. (Työpäiväk. 1, sosiaalityöntekijä)

Suoran asiakastyön lisäksi työviikkoon sisältyy asiakkaiden asioihin liittyvää selvittelyä, yhteydenottoja eri tahoihin ja rutiininomaisia toimistotehtäviä. Sosiaalityöntekijä toteaa yllättyneensä työtä kirjatessaan, kuinka paljon hän tekee työtä, joka ei näy ajanvarauksina. Työtehtävissä joudutaan koko ajan tasapainoilemaan ”rästien” kanssa: asiakaskertomukset, suunnitelmien kirjaamiset ja erilaiset yhteenotot kasaantuvat. Myöskään kotikäyntejä ei ehditä tehdä tarpeen vaatimasti, ja sovittuja asiakastapaamisia joudutaan siirtämään kiireellisten tapausten vuoksi.

”Kyllä nimenomaan lastensuojelutyö on semmosta, että se vaatis pitkäjänteistä ja suunnitelmallista työskentelyä. Ja kyllä mä koen, että en mä oo pystynyt sillä tavalla, kun se ois edellyttänyt. Tulee väistämättä jaksoja, että nää tämmöset säännölliset tapaamiset on sitten jäänyt vähän liian etäälle. Että ei oo pystynyt toteuttamaan niin kuin suunnitteli niitä säännöllisiä tapaamisia perheen kanssa esimerkiksi.” (H7, sosiaalisihiteeri/ lastenvalvoja)

Työpäiväkirjojen valossa noin 80 % sosiaalityöntekijöiden työstä on suoraa, asiakaskontakteissa tapahtuvaa työskentelyä, jossa edellä kuvatusti yhdistyvät lastensuojelulliset, toimeentulon ja erilaisissa vaikeissa elämäntilanteissa olevien ihmisten kokonaisvaltaisen selviytymisen kysymykset. Työn ongelmaksi koetaan paneutuvan työskentelyn vaikeus, joka johtuu lähinnä asiakasmääristä.

”Ja ihan sisällöllisesti kyllä monet vanhemmat, isät, äidit, mummit, toivois, että me pystyttäis heidän nuorten tilanteeseensa enemmän puuttamaan, ottamaan heitä mukaan enemmän palavereihin. Sieltä tulee mun mielestä yhteydenottoja, pyyntöjä ihan selkeesti. Että eikö me voitaisi sitä heidän nuoren tilannetta millään tavalla kattoo tarkemmin. Mut kyl sitten, kun joskus siihen kohdalla on aikaa, niin huomaa sen, et miten tyy-

tyväisiä he ovat. ... Ja kyllä jotkut lastensuojeluasiakkaat tykkäis, että me vielä enemmän häärättäisiin heidän asioiden kans.” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Pidemmän aikavälin asiakastapausten kuvauksissa käy ilmi, että palvelusuunnitelmia laaditaan asiakkaiden ja eri yhteistyötahojen kanssa ja työskentely perustetaan niihin. Ongelmana näyttäisikin olevan pääseminen tällaisen työskentelyn piiriin. Asiakastyö näyttäisi pitkälti muodostuvan lastensuojelu-, toimeentulotuki-, vammaispalvelu- ja kuntouttavan työtoiminnan lakisääteisten tehtävien perusteella ja niiden ympärille, joka määrittää myös asiakkuuksia ja työskentelyä lyhyemmällä aikavälillä.

- 17-vuotiaan pojan haastattelu, jäänyt poliisin ratsiassa kiinni kaljan juonnista ja haksiksen käytöstä, äidin haastattelu, ei tiennyt nuoren huumekekeiluista
- Neuvottelut poliisin kanssa
- Kotikäynti vammaispalveluasiassa, hoito- ja palvelusuunnitelma, eläkeasia, lakiasia ym.
- Toisen sosiaalityöntekijän konsultaatio liittyen päihteitä käyttävän 15 vuotiaan tytön käyntiin A-klinikalla
- Neuvottelu vammaispalveluasiakkaan asiassa toisen sosiaalityöntekijän kanssa: saman perheen kanssa työskentely lastensuojeluasiassa
- Nuoren parin kanssa keskustelua, vauva tulossa, yhteys Kelaan asumistukiasianssa
- Kotikäynti lastensuojeluperheessä
- Vammaisten hoito- ja palvelusuunnitelmien tekoon liittyvän selvityksen laatiminen
- Neuvottelu A-klinikalla, kaksi sosiaalityöntekijää, äiti ja tytär, lapsen päihteiden käyttö
- Pitkäaikaisia toimeentulotukipäätöksiä (Työpäiväk. 8, sosiaalityöntekijä)

Suuri osa sosiaalityöntekijöiden työstä on suorassa asiakaskontaktissa tehtävää psykososiaalista työtä, tavoitteellista haastattelua ja keskustelua asiakkaiden elämäntilanteen kokonaisuudesta. Työ ei ole terapiaa sanan varsinaisessa merkityksessä, mutta siinä on terapeuttisia elementtejä. Haastatteluissa ja keskusteluissa tähdätään sosiaalisen ongelmatilanteen arviointiin ja keinoihin ratkaista niitä, jolloin psykososiaalinen työ on väline tai menetelmä muutokseen tähtäävässä ongelmanratkaisutyössä.

Samaan aikaan psykososiaalisen työn prosessien kanssa työntekijät verkostoituvat eri tahojen kanssa. Työpäiväkirjojen valossa verkostotyö on psykososiaalisen asiakastyön lisäksi ja ohella keskeinen tapa saada aikaan muutoksia yksilöiden ja perheiden tilanteissa, ja sitä tehdään paljon. Usein todetaankin, että ilman verkostoja oma työ ei ole ”minkään väärttä”. Verkostojen merkitystä korostetaan ennaltaehkäisevässä työssä. Mikäli verkosto kykenee sovittamaan yhteen esimerkiksi mielenterveyspalvelujen, päivähoidon, työllistämisen, sosiaalisten kontaktien tukemisen jne. räätälöidysti sen sijaan, että kukin yksikkö toimii standardimenettelyjensä mukaisesti, se tekee myös ennaltaehkäisevää työtä (Arnkil 1991). Sosiaalityöntekijät näkevät tärkeänä, että muut palvelut tai niissä asiakkaan kanssa tehtävä työ eivät ole irrallinen osa asiakkaan kanssa palvelukokonaisuutta, vaan että työtä tehdään yhdessä. Kukin osapuoli tekee oman osuutensa, mutta asiakkaan asiassa edetään kokonaisuutena. Sosiaalityöntekijät toimivat asiakkaiden asioissa yhteistyössä useiden eri tahojen kanssa. Yhden työviikon aikana sosiaalityöntekijä voi olla yhteydessä

- hovioikeuteen
- a-klinikalle
- perhetyöntekijöihin
- kotipalvelun ohjaajaan
- toisiin sosiaalityöntekijöihin
- terveyskeskuspsykologiin
- työvoimatoimistoon
- Kelaan
- kouluun
- poliisiin
- perhetukikeskukseen
- lastensuojelun tukiperheeseen
- kasvatusta ja perheneuvolaan
- asiakkaan/perheen läheisiin. (Työpäiväk. 5, sosiaalityöntekijä)

Yhteistyötahojen ja verkostotyön kumppaneiden kattava luetteleminen todettiin mahdolliseksi tehtäväksi, sillä se määräytyy aina tilanteen mukaan. Suoran asiakastyön ja verkostotyön lisäksi sosiaalityöntekijöille lankeaa usein verkoston koordinaattorin rooli. Verkostotyö on työntekijöille luonteva tapa toimia, mutta se on myös vaativaa ja aikaa vievää. Yhteisten neuvottelu- ja esimerkiksi palvelusuunnitelman laatimiseen tarvittavien aikojen järjestäminen voi olla vaikeaa. Myöskin on niin, että kun yhteiset suunnitelmat eivät pidä tai niitä pitää tarkistaa, on vastuu yhteistyöverkoston kokoamisesta yleensä sosiaalityöntekijällä.

Useat sosiaalitoimistojen sosiaalityön aikuisasiakkaat ja perheet asioivat myös muissa palveluissa, kuten A-klinikalla, mielenterveystoimistoissa, perhe- ja kasvatusneuvoloissa ym. Sektoroituneissa palveluissa hoidetaan usein yhtä ongelmaa kerrallaan (esim. Arnkil 1991), jolloin on tärkeää, että vastuu asiakkaan kokonaistilanteesta on jollakin taholla. Tämä vastuu voi kuitenkin olla hukassa. Odotetaan, että esimerkiksi mielenterveyspalvelujen organisaatiot huolehtivat mielenterveyspotilaista kaikissa arkielämän tilanteissakin. (Maaniittu 1997, 185.) Tällöin asiakkaiden kokonaistilanne ei ehkä ole minkään auttajatahon tiedossa.

”Kyllä mä jotenki nään sen, että se vastuu on aina siitä asiasta, se on meillä. Mut osataanko se aina sitte ottaa sillä lailla, kun pitäisi? Se on sitten toinen asia. Ja mä väittäisin, että ei kyllä osata, että koska kyllähän siitä aika paljon puhutaan tänä päivänä, et missä se on, niin kyllähän, kun totuus täytyy olla, niin et se jollain lailla hakuses kuitenkin on. Ja yhteistyötä, kun kokevat, että jotenkin se vastuu ei oo missään. (H8, sosiaalityöntekijä)

Vastuukysymysten vahvistamiseksi sosiaalityöntekijät näkevät keinoina yhteistyöneuvottelujen jämäköittämisen ja sen kirkastamisen, mistä puhutaan. Neuvotteluissa vastuunkanto tulisi ottaa selkeästi esiin ja sanoa ääneen, kuka on vastuunkantaja sekä kirjata asiat. Näin ei usein tehdä.

Maisa Maaniittu (1997, 184) on esittänyt, että nykyisessä tilanteessa tulee entistä haasteellisemmaksi palvelujen organisoiminen yksilökohtaisesti kunkin asiakkaan tarpeisiin

ja tarpeiden vaihtuessa muutoksien tekeminen asiakkaan palvelukokonaisuuteen. Hän kysyy, miten käytännössä voidaan varmistaa oikeansisältöinen palvelu asiakkaalle, ja kenellä on vastuu siitä, että yksittäisen ihmisen saama apu on oikean sisältöistä. Englannissa on todettu, että mikään organisaatio ei ole lopulta vastuussa palveluista kokonaisuutena eikä kukaan henkilö ole vastuussa esimerkiksi pitkäaikaissairaiden palvelujen käytännön seurannasta. Eri maissa ratkaisua on etsitty sitomalla vastuu palveluista ihmisiin ja nimeämällä vastuuhenkilö. Sosiaalityöntekijät ovat usein olleet niitä, joille vastuu on annettu. (Mt.)

Työpäiväkirjojen valossa sosiaalityötä sosiaalitoimistoissa luonnehtii paitsi kiire, myös alati vaihtuvat asiakastilanteet. Yhtymäkohtia voi löytää esimerkiksi terveyskeskuslääkärin työhön terveydenhuollossa. Kuitenkin sosiaalityön erityispiirteenä on, että kun potilas usein käy diagnoosin ja ehkä lähetteen saaneena ulos terveyskeskuslääkärin huoneesta, sosiaalityön asiakasprosessit jatkuvat. Vain harvoin on niin, että asiakas tulee autetuksi yhdellä käynnillä, tai että hänet voidaan lähettää jonnekin muualle asiaan. Asiakkuudet ovat päinvastoin usein pitkäaikaisia ja paneutuvaa työskentelyä vaativia, ja sosiaalityöntekijällä on pääsääntöisesti vastuu asiakkaan tai perheen kokonaistilanteista suhteessa muihin toimijoihin (myös Maaniittu 1997).

Aineiston valossa lastensuojelullisin perustein sosiaalityön piirissä olevien kanssa työskentely on paneutuvampaa, ja perustuu asiakkaiden ja eri tahojen kanssa laadittuihin kokonaisvaltaisiin tilannearvioihin ja suunnitelmiin. Myös vastuunkanto on selkeämmin sosiaalityöllä silloin, kun kyseessä ovat lastensuojelulliset tarpeet. Aikuisten tarpeisiin pyritään nykyisellään vastaamaan turvaamalla ainakin toimeentulo.

Työpäiväkirjoissa ja haastatteluissa kuitenkin puhutaan siitä, kuinka aikuisasiakkaiden kohdalla mielenterveydelliset ja/tai päihdeongelmat sekä asumiseen, toimeentuloon ja työ- ja koulutusuriin liittyvät pulmat kietoutuvat toisiinsa, taloudellisen tilanteen ollessa vain yksi sosiaalityön tarvetta aiheuttava tekijä. Aikuisten parissa tehtävään kokonaisvaltaiseen työskentelyyn ei kuitenkaan ole nykyisissä rakenteissa välttämättä mahdollisuutta.

”Aikuissosiaalityö. Sen mä kyllä nostaisin sieltä nyt tällä hetkellä. Ja myös sitten tämän, kyllä sinne kohdennetaan, kun on pikkulapsia perheessä. Mutta sitten, kun me tullaan tänne aikuistumassa oleviin nuoriin ja näihin alle 25-vuotiaisiin. Sanotaan 15 - 25, sille välille tullaan, niin kun ollaan siellä peruskoulun loppupuolella, joka rupee mättään, niin viimeistään silloin pitäis enemmän satsata ja tehdä työtä, että se peruskoulu saatais ja saatais sitten joku ammatti vielä tai jatkokoulutus siihen. Ja sitten tässä aikuissosiaalityössä, sinne pitäis. Meillä siihen lastensuojeluun kuitenkin on satsattu, että se on meillä hoidettu aika hyvin.” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Sosiaalityöntekijöille suunnatun kyselyn mukaan ylivelkaantuneet, työttömät ja nuoret olivat yhteiskunnan palveluissa väliinputoajia (Kempainen ym. 1998, 149-150). Nuorten kohdalla työstä ja koulutuksesta syrjäytyminen, johon liittyy usein myös päihteiden käyttö, lisääntyi. Laitoshuollon purkamisesta johtuen esimerkiksi mielenterveysongelmista kärsivät pitkäaikaissairaavat tulivat avopalvelujen piiriin, ja jäivät ilman tarpeeksi tukevia avopalveluja (mm. Niemelä ym. 1997). Haastattelujen ja työpäiväkirjojen perusteella haasteet asettuvatkin nimenomaan aikuissosiaalityön kenttään. Etenkin mielen-

terveyspotilaat näkyvät tänä päivänä sosiaalityön asiakkaina. Työntekijät kiinnittävät monenlaisiin selviytymisvaikeuksiin sekä tuen tarpeisiin, joita näillä ihmisillä on koskien arkielämänsä organisointia (myös Maaniittu 1997, 186).

”Monesti tässä on tullu esiin, esimerkiksi mielenterveyspotilaiden kohdalla. Et miten helpolla lääkäri, kun siellä lääkäriissä käy, antaa vaan lääkityksen. Yhtään pohtimatta sitä elämäntilannetta. Ja sitten kuitenkin tulee tänne asiakkaaksi jostain muusta syystä. Ja sitten huomaa sen, että ehkä tuo lääkitys ei edes ole hyväksi tai tarpeellinen ollenkaan. Vaan pitäis ihan kaikkea muuta tehdä. Joskus mä oon sille sanonukki, että ”minusta se ei nyt ratkase tätä asiaa, jos sä laitat sen hetkeks (...) ja sit se taas tulee tänne takaisin ja asiat on hoitamatta. Tässä pitäis todella paneutua asiaan ja miettiä, että mitä voitais tehdä, vaikka yhdessä miettiä niitä. ... Jotenkin se tuntuu, et ne on niin helppoja tehdä ne ratkaisut siellä. Kun sitten, kun mää mietin niitten samojen ihmisten asioita, niin en mää voi antaa vaan, tai no voisin mä tietysti rahalapun antaa, että ”no niin, sä saat taas sillä ostaa jotain”. Mut et mä heti rupeen miettiin sitä ihmisen tilannetta kokonaisuudessaan, että miten se siitä selviää siinä arjessa ja miten siinä saatais muutos aikaan.” (H7, sosiaalisihiteeri/lastenvalvoja)

Kokonaisuudessaan sosiaalitoimistojen sosiaalityölle asettuvat mittavat haasteet aikuisten asiakkaiden ja perheiden kokonaistilanteiden arvioijina, avun organisoijina ja koordinoijina. Heille myöskin tarjotaan lopullista vastuuta asiakkaiden tilanteista. Työpäiväkirjojen kautta muodostuu kuva, että kokonaistilanteiden arviointiin pyritään panostamaan. Sitä tehdään asiakkaan kanssa, monesti useamman sosiaalityöntekijän voimin sekä eri yhteistyötahojen kanssa. Sosiaalityöntekijät ovat yleensä tietoisia niiden ihmisten kokonaistilanteista, joiden kanssa he työskentelevät. Tuohon tietoon perustuva paneutuva työskentely on kuitenkin pulmallista nykyisillä asiakasmäärillä ja työn organisoinnilla. Toisaalta työ on sellaista, että sen tuloksellisuutta ei ole välttämättä helppo ulkoisesti todentaa.

”Jotta asunto pysyisi, ja (asiakas) voisi tavata välillä lapsiaan ja rahaasiat pysyisivät jossakin tolkussa. Sos.toimiston tekstit alkavat vuodesta 1993. Täytyykö sos.toimen myöntää epäonnistuneensa, vai onko se onnistumista, että asiakas on ylipäättään hengissä?” (Työpäiväk. 2, sosiaalityöntekijä)

Haastatteluissa ja työpäiväkirjoissa pohditaan sitä, että ammatillisesta osaamisesta ja erilaisiin suunnitelmiin perustuvasta pitkäjänteisestä työstä huolimattakaan ihmisten tilanteet eivät välttämättä parane toivotusti. Tämä tosiasia, joka perimmiltään liittyy ihmisten itsemääräämisoikeuteen, on sosiaalityöntekijöiden myös hyväksyttävä.

Yhteiskunnallinen muutostyö

Sosiaalityö ymmärretään sekä yksilökohtaisena muutostyönä, jossa tähdätään vaikeiden elämäntilanteiden parantamiseen ja ihmisten sosiaalisten toimintaedellytysten ja elämänotteen vahvistamiseen että yhteiskunnallisena muutostyönä, jossa pyritään vaikut-

tamaan ihmisten elinolosuhteisiin välittämällä tietoa päätöksentekijöille ja osallistumalla esimerkiksi hyvinvointipoliittisten strategioiden suunnitteluun (Kananoja 1997, Pohjola 2003). Sosiaalityöntekijät näkevätkin yhteiskunnallisen muutostyön tärkeänä osana sosiaalityön kokonaisvaltaisia ongelmanratkaisuprosesseja.

”... mun mielestä se kuuluu tähän sosiaalityöntekijän ihan tähän perusolemukseseen ja tähän identiteettiin, että jos sä pyrit... sun yks tehtävä on pyrkiä saamaan muutosta asiakkaan elämässä. Toinen tehtävä on pyrkiä saamaan muutosta myös näissä rakenteissa. Ja mitä se auttaa, jos sä vaan pyrit motivoimaan sitä asiakasta saamaan muutosta, jos se on irrallaan tästä yhteiskunnasta? Kun mä en nää niitä irrallisina, vaan mä nään, että ne menee käsi kädessä.” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Sellainen muutostyö, jolla vaikutetaan sosiaalisten ongelmien taustalla oleviin sosiaaliin olosuhteisiin, jää sosiaalitoimistojen sosiaalityössä vähäiseksi. Työntekijät painottavat mielessään rakenteellisia tekijöitä, mikä tarkoittaa, että he analysoivat asiakastyösään myös yhteiskunnallisista tekijöistä ja niiden vaikuttavuutta ihmisten elämään. Itse tämän työn tekeminen asiakastyön ohella on kuitenkin vaativa tehtävä. Työpäiväkirjojen antaman kuvan perusteella n. 90 % sosiaalityöntekijöiden työstä on asiakastyötä, johon sisältyy asiakaskontaktissa tehtävän psykososiaalisen työn lisäksi verkostoissa toimiminen ja niiden koordinointi sekä yksilökohtainen palveluohjaus. Varovaisestikin arvioiden noin kymmenesosa työntekijöiden työpanoksesta käytetään työhön, jota voisi kutsua yhteiskunnalliseksi muutostyöksi tai vaikuttamistyöksi. Vaikuttamistyö kutistuu helposti erilaisten perustelujen ja tunnuslukujen esittämiseksi kunnanhallintoon päin, jotta toimeentulotukibudjettia ei laskettaisi – ainakaan ensi vielä vuonna.

”...että jos sen rahan puutteen takia ruvetaan kauheesti säästämään, niin miten sitten ihmisten käy? Eräänlaisena uhkakuvana mä nään tällä hetkellä meillä (...) että tähän saakka, vaikka raha on ollu tiukalla ja kaupungin talous on ollu vaikeuksissa, niin meillä on toimeentulotuki annettu olla rauhassa, että se ei kuulu kehyksiin ja ei oo vaadittu mitään säästöjä toimeentulotuen osalta. Että se on katottu, että se on lakisääteinen asia, niin sitä menee niin paljon, kun menee. Mutta ei oo enää tänä päivänä niin, vaan sitä käännetään ja väännetään kaikella lailla, että miks sitä menee niin paljon. Ja halutaan erilaisia tilastoja, miksi, miksi, miksi? Jollain tapaa must se on jo sosiaalityöntekijöiden ammattitaidon aliarvioimista, että kun monenlaista tilastoo annetaan, mikään ei riitä, aina vaan se epäily jollain lailla heitetään.” (H4, sosiaalityöntekijä)

Kunnallinen päätöksentekojärjestelmä on yksi sosiaalityöntekijöiden tärkeimmistä vaikuttamiskanavista. Useat sosiaalityöntekijät osallistuvat kunnallisen päätöksentekoon tai vaikuttavat päättäjiin henkilökohtaisella tasolla. Johtavassa asemassa olevat työntekijät toimivat usein myös kuntien johtoryhmissä. Työnsä puolesta he tiedottavat lautakunnille, raportoivat kaupunginhallitukselle ja osallistuvat kaupungin strategiseen suunnitteluun. Rivisosiaalityöntekijän on vaikeampaa irrottautua asiakastyöstä vaikuttajaksi. Sosiaalityöntekijöillä kyllä kertyy asiakastyön kautta laaja-alainen näkemys vaikuttamisen kohteista, mutta asiakastyön paineet ovat kovat, eikä vaikuttamiseen nähdä olevan nykyisellään kovinkaan paljon aikaa ja mahdollisuuksia. Työntekijöiden käsityksen mukaan sitä kuitenkin pitäisi pystyä tekemään nykyistä enemmän.

Sosiaalityön näkemysten tuominen kunnalliseen päätöksentekoon nähdään nykyisessä tilanteessa tärkeäksi. Hyvinvointipalveluja koskeva päätöksenteko tapahtuu julkisen vallan, poliittisen prosessin, ja keskeisesti kuntien kautta (Rostila 2002, 156). Yhteiskunnallisen muutoksen ja palveluissa koettujen vaikeuksien pakottamana sosiaali- ja terveystaloudellinen ennakointi ja arviointi on noussut kunnissa yhä tärkeämpään asemaan (Kinnunen 2003, 72). Alueellinen erilaistumiskehitys merkitsee kunnallisille hyvinvointipalveluille haastetta. Kuntien on pystyttävä vastaamaan kysymykseen, miten turvata muuttuneet, määrällisesti laajenevat ja laadultaan vaikeutuvat palvelutarpeet. Monissa tapauksissa ratkaisujen on löydettävä myös vähentyneillä resursseilla. (Mt.) Sosiaalityössä kertyy tietoa palvelutarpeista, ja myös tavoista toteuttaa palveluja siten, että kokonaistulos on pitkällä välillä kuntien talouden kannalta edullinen. Työssään sosiaalityöntekijät pyrkivät mahdollisuuksiensa mukaan myös viemään tietoa eteenpäin.

”No jos ottais esimerkiksi vaikka tuon viime syksynä tulleen kuntouttavan työtoiminnan. Niin ei siinä minun mielestä ollu mitään ongelmia saaha ymmärtämään, että se on ihan tärkeää asiaa. Ja kaikki hallintokunnat saatiin siihen matkaan sillä tavalla, että heti luvattiin, että niitten työpaikat voivat olla kuntouttavan työtoiminnan paikkoja, jos niitä tarvitaan. Ja että miksi sitä kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään ja tarvitaan. Kyllä se tunnuttiin ihan hyvin ymmärtävän. Ja sitten tämmösiä sosiaalisia ongelmia poistavan, niin täällä hyvin yleisesti ajatellaan, että kunnan pitää työllistää. On tietenkin semmosiakin henkilöitä, jotka sanoo, että ”ei kunnan tehtävä ole työllistää vaan tuottaa palveluita mahdollisimman halvalla rahalla, vähällä rahalla”. Ja minusta se on yks semmonen tärkeä näkökulma, että kuntakin työllistämällä vähentää sosiaalisia ongelmia ja taloudellisia ongelmia. Ja kuntahan on pidättäytynyt, ainaki tähän asti vielä, päivällä on valtuuston kokous, jossa päätetään, että lomautetaanko väkeä. Niin on tähän asti pidättäytynyt lomauttamisesta.” (H6, sosiaalityöntekijä/lastenvalvoja)

Sosiaalityön yhdeksi haasteeksi asettuu myös asiakkaiden tarpeita vastaavien palvelujen saatavuuden turvaaminen kunnissa. Deinstitutionalisointi on ajan sana sosiaali- ja terveydenhuollossa, kaikkein radikaalein palvelurakenteen muutos on toteutettu mielen-terveyspalveluissa. Antti Karisto (1997, 201) on ottanut esiin sen, että deinstitutionalisoinnin toinen puoli, laitospaikkojen vähentäminen, on suhteellisen helppo toteuttaa. Prosessin onnistuminen on kuitenkin kiinni siitä, mitä laitospalvelujen tilalle tulee. Keskeiseksi nousee avopalvelujen riittävyys ja niiden taso, ja tässä yhteydessä myös sosiaalityö. Kunnissa tehdyt avopainotteiset hoitotavoitteet eivät onnistu ilman näiden palvelujen koordinoitua. (Mt.) Yksilökohtaisen palveluohjauksen ohella sosiaalityöltä edellytetään myös kunnan palvelujen kokonaisuuden hahmottamista sekä osallistumista palvelujen suunnitteluun ja koordinointiin.

Sosiaalityöntekijät pyrkivät viemään sosiaalisen näkökulmaa myös osaksi muuta kunnan politiikkaa. Reijo Väärälä (2003, 78) näkee, että sosiaalisen vastuun eetos tuominen koulutuspolitiikan, asuntopolitiikan, aluepolitiikan ja muiden sisään on lisännyt yhteiskunnallista tasa-arvoa ja kansalaisten yhdenvertaisten osallistumisen mahdollisuuksia. Mikäli markkinaehtoinen, talouden dynamiikkaa korostava eetos saa hallitsevan aseman eri politiikan lohkoilla, se lisää syrjäytymisen riskejä ja marginalisoi sosiaaliset ongelmat ulos esimerkiksi koulusta ja asuntopolitiikasta. Sosiaalisen vastuun kan-

taminen kunnallisella tasolla edellyttää sosiaalityöntekijältä paitsi näkemystä, myös vahvuutta tuoda se esiin.

”Kyl sen on huomannu, että ei niitä tule välttämättä kaikkea ajatelleeksi niitä vaikutuksia, mitä on. Esimerkiks asuntojen suunnittelulla ja rakentamisella ja, et miks ei myös erilaisten projektien suunnittelussa. Ja nyt, kun on esimerkiks ollu tästä hyvinvoinnista paljon puhetta noin yleisellä tasolla. Mut sitten, määki oon sitä tuonu esiin, oikeestaan näissä projekteissa, elinkeinopuolen projekteissa voitais aivan hyvin ottaa huomioon tää kylien kokonaisvaltainen hyvinvointityö. Et miten se tulee niissä huomioitua, miten voitais edistää sitä kautta ihmisten hyvinvointia kylissä ja selviytymistä ylipäättänsä. Jotenki mä oon kyllä kokenu, että ei riittävästi oo pystyny vaikuttamaan. Just se, että ei oo aikaa, vaikka se onkin semmonen klisee, mutta se on tosiasia. Ja ehkä mulla ei oo aina rohkeutakaan riittävästi. Mutta kyllä sitä on niin kiinni näissä omissa tämmöisissä arkisissa asioissaan, jokapäiväisissä asioissa, jotka on hoidettava kuitenkin aina. Et ne ei saa venyä.” (H7, sosiaalisihteeri/lastenvalvoja)

Yhteiskunnallinen muutostyö ja sen tarve palautuu hyvinvointivaltion kontekstiin. Hyvinvointijärjestelmien ylläpitäminen nähdään sosiaalityön tärkeänä tehtävänä tilanteessa, jossa sosiaalisella ei ole kovin hyvää kaikua. Raija Julkunen (2001, 291-292) on esittänyt, että vaikka hyvinvointivaltion muutoksia 1990-luvulla pitkälti perusteltiin taloudellisella lamalla, eivät ne liittyneet pelkästään lamaan. Sosiaalietuksien leikkaamista tai jäädyttämistä olennaisempaa oli sellaisten hallinnan mekanismien ja mentaalisten mallien omaksuminen, jotka loivat pohjaa jatkuvalle menokontrollille, eivät hyvinvointijärjestelmien ja sosiaalisten oikeuksien laajentamiselle. Sosiaalityöntekijät ovat päivittäisessä työssään eturivissä kohtaamassa leikkauksien vaikutukset ihmisten elämään.

”Kyllä mä näkisin, että meidän se ydinosaaminen ja se, mihin meidän pitäis keskittyä on tämän, miten mä nyt sanoisin? Hyvinvointivaltion ylläpitämiseen ja nähdä ja puuttua kaikkeen syrjäytymiskehitykseen ja huono-osaisuuteen ja yrittää toimia sillä lailla, että kahtiajakautuminen ei, sitä ei pääsis tapahtumaan. Siellä mä näkisin sen meidän tehtävän. ... Käytännössähän se on sitä, että esimerkiksi nyt meillä oli tässä työryhmä, joka teki tätä lapsipoliittista selontekoa. Olin lastensuojelun edustajana siinä työryhmässä mukana, että aika usein sitä joutuu johonkin tän kaltasiin hankkeisiin ja tilanteisiin mukaan.” (H4, sosiaalityöntekijä)

Ilmari Rostila (2002, 159) kirjoittaa, että nykyisenä palvelujen tuottamisen uudelleenjärjestelyn, yksityistämisen ja projektien tuottaja-tilaaja –mallien aikana on suuri vaara, että koko väestöä tai eri ikäryhmiä kokonaisuutena koskeva tieto hyvinvoinnista jää pois silmistä ja mielestä. Hänen mukaansa ajantasainen tieto hyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä voi auttaa paikallisesti hallitsemaan kokonaisuutta. Tieto lasten ja nuorten tilanteeseen kunnassa vaikuttavista tekijöistä, heille suunnatuista palveluista ja tuesta sekä vertailukelpoinen tieto heidän hyvinvointinsa tilasta antaa välineitä pohtia syy- ja seuraussuhteita ja oman toiminnan haasteita.

Asiakaskohtainen työ on osa sosiaalityön vaikuttamistyötä ja velvoittaa asiakaskohtaisen työn tekijää sosiaaliseen raportointiin organisaatiossaan ja yhteiskunnallisilla aree-

noilla (Hokkanen 2004). Sosiaalityöntekijöiden henkilökohtainen osallistuminen ja tiedon vieminen esimerkiksi kunnallisen tason suunnitteluun, on yksi tärkeä vaikuttamiskanava, sen ohella tarvitaan kuitenkin myös muita välineitä. Sosiaalisen raportoinnin (Kananoja 1997) kehittäminen näyttää tärkeältä sosiaalityöntekijöiden arkityössä saaman tiedon hyödyntämiseksi. Tieto vie asioita eteenpäin vain, jos sitä kerätään ja analysoidaan tavoitteellisesti (Pohjola 1999). Samaan on viitannut Petteri Paasio (2003, 3) joka korostaa, että informaatiolla ja sen varastoinnilla ei sinänsä ole merkitystä. Ilman etukäteistä arviointia siitä, miksi ja mitä seurataan, kertyvä informaatio jää irralliseksi, eikä muodosta sellaista tietoa, jonka perusteella toiminnan tason johtopäätökset ovat mahdollisia. Rakenteellisen sosiaalityön työryhmän muistiossa (1985, 15–19) korostetaan, että sosiaalitoimi tarvitsisi vaikuttamiseen vahvan tietoperustan. Muistiossa suositeltiin ennen kaikkea sosiaalityöstä käsin koottavan tilastollisen tiedonkeruun kohentamista. Sen sijaan tiedon analysointia ei pidetty sosiaalityöntekijöiden tehtävänä – se tulisi toteuttaa tutkijoiden, hallinnon edustajien ja käytännön työntekijöiden yhteistyönä.

Työpäiväkirjojen kautta välittyvä kuva sosiaalityöstä on yksilö- ja perhekohtaiseen työskentelyyn painottuva. Anneli Pohjola (2003, 154–155) liittää sosiaalityön vaikuttamistyön taustalle jäämisen laajempaan yhteiskunnallisten rakenteiden ja ajattelutapojen murrokseen. Hyvinvointivaltion hiipuminen vei yhteiskunnan sosiaaliselta toiminnalta nosteen ja tilalle tulivat markkinoistavat ja taloudellistavat ajattelumallit. Sosiaalityö joutui uuteen ideologiseen tilanteeseen, jossa yhteiskunnallisen ja sosiaalisen vastuun näkemys korvautui yksilöllistävillä ja aktivoimista korostavilla ajattelutavoilla. Sosiaalityön toiminta-alue alettiin nähdä aiempaa kapeammin pelkästään yksilötasoisena työnä, jolloin sen rakenteellisten, tiedontuottamisen ja vaikuttamisen ulottuvuuksien kehittäminen heikkeni.

Sosiaalityön yhteiskunnallisen vaikuttamistyön vaade kuitenkin elää sosiaalityöntekijöiden mielissä. Tämä lähtee paitsi sosiaalityön itseymmärryksestä, myös sosiaalihuoltolaista. Sosiaalihuoltolain (710/1982) säädökset velvoittavat kuntia toimimaan alueellaan sosiaalisten olojen kehittämiseksi ja sosiaalisten epäkohtien poistamiseksi (13 § 2 mom). Myös lastensuojelulaki edellyttää lasten elinolojen kehittämistä kunnassa. Aineiston valossa sosiaalityöntekijät näkevät roolinsa tässä tärkeänä, mutta se ei kovin vahvasti realisoidu omassa työssä (myös Kemppainen ym. 1998; Pohjola 2003, 155). Sosiaalisten olosuhteiden kehittämiseen pyritään kuitenkin vaikuttamaan silloin, kun se on oman työn ja organisaation puitteissa mahdollista.

5.3 Toimeentulotukityön organisointi

Sosiaalityöntekijöiden työn kehittäminen sosiaalitoimistoissa liittyy tiiviisti toimeentulotuen organisointiin (ks. myös Mäntysaari 1997, 151-170). Sosiaalityön ja rahanjaon suhteesta on keskusteltu ainakin 1980-luvun puolivälistä lähtien sekä toimeentulotuen maksamisen siirtämisestä ainakin osittain kuntien sosiaalitoimelta Kelalle. Toimeentulotuen siirtoa koskevia kokeiluja järjestettiin 1990-luvulla useaan otteeseen. Myös sosiaalityön selvityshenkilön raportissa (Kananoja 1997) esitettiin ns. norminmukaisen toimeentulotuen siirtämistä pois sosiaalityöntekijöiltä joko Kelalle tai sosiaalihuollon sisällä etuuskäsittelijöille.

Toimeentulotuen uudelleen organisoinnin tarpeen taustalla on nähty se, että nykyiset asiakasmäärät estävät sosiaalityöntekijöitä tekemästä varsinaista sosiaalityötä. Myös asiakkaiden kokemus ruuhkautuvista sosiaalitoimistoista on ollut kielteinen. Järjestelmä on kokonaisuudessaan nähty kalliina ja tehottoman oloisena. (Haapola & Mäntysaari 1997, 78.) Aineiston valossa toimeentulotukityö, etenkin ns. norminmukaisen toimeentulotuen käsittely vie paljon sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden voimavaroja, eikä sen välttämättä katsota vaativan sosiaalityöntekijän osaamista. Etenkin laskelmien ja niihin liittyvien selvitysten tekeminen koetaan olevan sosiaalityöntekijöiden resurssien haaskaamista.

”No onhan se, tämmösen laskennallisen toimeentulotuen hakemusten vastaanottaminen ja sitte näitten päätösten kirjaaminen ja sitten se maksaminen. Kyllä se on semmosta, mitä toimistotyöntekijä voi tehdä. Ja kyllä meillä tekeekin. Ei meillä koskaan vuosilomien aikaan ole sijaisia. Silloin pärjää apulaiskanslisti yksin täällä. Ja panee maksuun toimeentulotukea ja antaa maksusitoumuksia..” (H6, sosiaalisihteeri/lastenvalvoja)

Toisaalta kaikissa, etenkin pienten kuntien sosiaalitoimistoissa, ei toimeentulotuen käsittelytehtäviin ole mahdollista saada edes toimistotyöntekijää, vaan sosiaalityöntekijä käsittelee kaikki hakemukset. Toimistotyöntekijöiden työ painottuu laskutus-, osto- ja myyntireskontra –asioihin, ja toimeentulotukitehtävien siirto edellyttäisi, että näitä tehtäviä voitaisiin siirtää jollekin muulle. Toimeentulotukitehtävien uudenlainen organisointi sosiaalitoimen sisällä ei näin ole pienissä kunnissa mahdollista nykyisin työntekijäresurssein.

Kunnissa, joissa sosiaalitoimistojen henkilöstöpohja on laajempi, on toimeentulotukityö yleensä hoidettu sosiaalityöntekijöiden ja toimistotyöntekijöiden tekemänä. Kun toimeentulotukikokeiluissa ns. norminmukaisen toimeentulotuen käsittelyä siirrettiin Kelalle sosiaalityöntekijät havaitsivat, että sosiaalitoimen työnjaossa kaikkein syrjäytyneimmät asiakkaat, ns. välitystiliasiakkaat (joilla on vaikeuksia hallita rahankäyttöään siten, että raha riittää kuukausittaisen elannon ja asumisen turvaamiseen) ohjautuivat kaupallisen koulutuksen saaneille toimistotyöntekijöille (Mäntysaari 1997, 168). Tehtävien siirto ei näin ollut ongelmatonta. Nykyisin toimeentulotukitehtävää on sosiaalitoimen sisällä pyritty järjestämään uudella tavalla niissä kunnissa, joiden henkilöstöpohja antaa siihen mahdollisuuden. Ns. norminmukaisen toimeentulotuen käsittelyyn on palkattu sosiaalialan koulutuksen saaneita sosiaaliohjaajia. Järjestelyjen tarkoituksena on ollut porrastaa toimeentulotukityötä siten, että sosiaaliohjaajat toimivat eräänlaisena väliportaana toimeentulotukiasioiden käsittelyssä.

”Ne on pikku hiljaa kohdallaan, että meillä oli semmonen, -90 luvulla tuli se vaihe, että meillä siirrettiin kanslisteilte liian vaikeita ja vaativia tehtäviä. Mutta nyt, kun me saatiin ne ohjaajat siihen väliin, niin saatiin kanslisteilta ne liian vaativat ja vaikeet ohjaajille. Mä sanon, että se on kohdallaan nyt suurin piirtein. Mutta siellä olis tarvetta vielä hienosäätöön. Sosiaalityöntekijöillä on jotakin, mitä ne vois siirtää ohjaajille vielä.” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Sosiaaliohjaajalla on koettu olevan sellaista sosiaalialan näkemystä, jota toimeentulotuen käsittelyssä tarvitaan, ja jonka perusteella norminmukaisen toimeentulotuen päätös-oikeus voidaan antaa. Kuitenkin käytännöt ovat kuntien sosiaalitoimessa vaihtelevia, joskus sosiaalityöntekijällä on edelleen vastuu myös norminmukaisen toimeentulotuen päätöksistä. Tämä ei välttämättä vapauta sosiaalityöntekijöiden resursseja siinä määrin kuin siihen olisi mahdollisuus työtä uudella tavalla porrastettaessa.

”Loppujen lopuksi toimeentulotukiratkaisussa on paljon vaihtelevuutta, eivät ole patenttiratkaisuja. Asiakkaita tulee kohdella tasapuolisesti, mutta yksilöiden ja perheiden tilanteissa on käytettävä myös harkintaa. Sos.toimessa on puolen vuoden ajan ollut sosiaaliohjaaja, joka valmistelee toimeentulotukipäätöksiä, itse tarkistan ja allekirjoitan. Tämäkin vie työaikaani, sillä sosiaaliohjaajalla ei ole päätös-oikeutta.” (Työpäiväk. 2, sosiaalityöntekijä)

Yleensä sosiaaliohjaajilla on myös päätös-oikeus norminmukaiseen toimeentulotukeen, jolloin käsittely voidaan halutessa siirtää kokonaan sosiaaliohjaajille. Näissä järjestyksessä tulevat kuitenkin vastaan paitsi sosiaalitoimistojen henkilöstöpohja, myös henkilöstörakenne. Toimeentulotuen käsittelyn osittainen siirtäminen sosiaaliohjaajille on mahdollista silloin, kun siihen perustetaan asiaankuuluvia virkoja. Nykyisillä henkilöstöresursseilla uudentyyppinen organisointi edellyttäisi siten joko toimistotyöntekijöiden tai sosiaalityöntekijöiden virkojen suhteellista vähentämistä. Sosiaalityöntekijöiden työn kehittäminen taas näyttää aineiston valossa mahdottomalta virkoja entisestään vähentämällä, sillä suurin osa työn toteuttamisen pulmista kiteytyy juuri sosiaalityöntekijöiden määrään suhteessa asiakastyön vaatimuksiin. Kysymys henkilöstöresursseista tuleeekin vastaan uudenlaisia työnjakoja kehitettäessä.

”Jos me lähetään siitä, että meidän kanslistit tekee niitä kirjallisia, laittaa maksuun, tekee selvittelytyötä, että heillä ei olisi sitä asiakasvastaanottoa. Se on sitä asiakasvastaanottoa, jota vois ohjaajat vielä enemmän tehdä. Ottaa sosiaalityöntekijältä. Ja ohjaajilla olis vielä enemmän sitä päätösten täytäntöönpanoa, sitä pelkkää kanslistin työtä kans, mutta kun ei se vedä. Kyllä me tiedetään, et miten me voita siirtää... Ja sitten, kun mä rupeen miettimään heidän kanssa näitä työnjakoja, niin ne on melkein toisensa kurkuissa kiinni. Että ”mulle lisää töitä ja mä en pysty”. Sit me sitä vellovaa massaa työnnetään toinen toisillemme, mut me ei saada siitä hyvää, kun ei meillä oo siihen liikkumavaraa.” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Se, että sosiaalityöntekijät ovat aiemmin kysyneet hoitamaan kaikki toimeentulotukiasiat olemassa olevin resurssein, näyttää näin katsottuna ihmeeltä. Aineiston valossa näyt-

tääkin, että se on pitkälti tapahtunut kokonaisvaltaisen ja suunnitelmallisen sosiaalityön tekemisen kustannuksella. Toimeentulotuen uudelleen järjestäminen ei kuitenkaan ole pelkästään tekninen ja henkilöstöresursseihin liittyvä kysymys. Osa sosiaalityöntekijöistä on kriittinen norminmukaisen toimeentulotuen siirtämisestä pois sosiaalityöntekijöiltä.

”Kyllä se vie vähän turhan paljon, se siinä on kyllä. On siellä semmosia, nimenomaan tämmösiä selkeitä tapauksia, jotka ois hyvä saada jollekin muulle. Toisaalta sitten tietenkin näissäkin sen erottaminen ei oo aina niin yksiselitteistä. Joskus on ihan hyväkin, että se on tässä, koska sitten näkee muita yhteyksiä, mitkä tulee siinä esiin. Koska sitten on voinu tehdä yhteistyötä tuonne työvoimatoimiston puolelle päin, mahdollisesti terveystalolle. Joissaki tapauksissa jopa seurakuntaan. Että sitä asiaa on päässy setviin sitten vähän syvempään.” (H6, sosiaalisihiteeri/lastenvalvoja)

Ilkka Haapola & Mikko Mäntysaari (1997, 78) ovat puhuneet siitä, että kun ihminen joutuu turvautumaan toimeentulotukeen, sen helposti tulkitaan osoittavan, että kyse on muustakin kuin taloudellisen avun tarpeesta. Toimeentulotukeen turvautuneita ihmisiä pidetään palkkatyöyhteiskunnasta syrjäytyneinä ja kasautuvasta taloudellisesta ja sosiaalisesta huono-osaisuudesta kärsivinä henkilöinä (mt). Joidenkin toimeentulotukea tarvitsevien kohdalla sosiaalityöntekijät näkevät näin myös olevan. Taustalla voi olla mielenterveys- tai päihdeongelmia tai eri syistä johtuvaa kyvyttömyyttä selvittää yhteiskunnan toimintakäytännöissä. Osattomuuden ja syrjäytymiskehityksen ehkäisemiseksi nähdään tärkeänä, että nämä ihmiset pääsevät sosiaalityön piiriin.

”Myös nuoret annan tulla luokseni toimeentulotukiasiakkaina ilman ajanvarausta, koska silloin pysyy katse- ja puhekontakti. Nuorten elämäntilanteen seuranta on helpompaa, kun heidän kanssaan päästään paremmin mahdollisiin koulutus-, työharjoittelu- ja/tai päihdekuntoutuksen toimiin. Usein nuorten tilanteesta on luettavissa lainalaisuus, jossa toimeentulotukiasiakkuus siirtyy seuraavalle sukupolvelle samoin kuin moniongelmaisuus. Vaikea ammatillinen haaste on hakea viisasten kivi, jolla tämä jatkumo katkaistaan.” (Työpäiväk. 2, sosiaalityöntekijä)

Toimeentulotukea käytetään keinona sosiaalityön asiakkaiden tavoittamiseen. Antti Karisto (1997, 200) huomauttaa, että tuen käyttö asiakkaiden rekrytoimisen ei riitä perustelemaan sitä, että toimeentulotukityön asema sosiaalityöntekijöiden ajankäytössä on niin merkittävä kuin se nykyisellään on. Tämän vuoksi, jos norminmukaisen toimeentulotuki siirretään pois sosiaalityöntekijöiltä, on tärkeää tehdä se siten, että turvataan sellaisten ihmisten ohjautuvuus sosiaalityön piiriin, jotka hyötyisivät siitä. Ohjautuminen ei tapahdu automaattisesti, vaan toimeentulotuen käsittelyssä on oltava kykyä arvioida sosiaalityön tarvetta. (Ks. myös Karisto 1997, 204.)

Aineiston valossa ns. norminmukaisen toimeentulotuen käsittelyssä tarvitaan sosiaalisen näkökulmaa, jotta asiakkaat tarpeineen voidaan kohdata kokonaisvaltaisesti ja ohjata heitä samalla muiden palvelujen sekä tarvittaessa sosiaalityön piiriin. Sosiaaliohjaajia on rekrytoitu toimeentulotuen käsittelyyn siinä tarkoituksessa, että tämä toteutuu. Sosiaalitoimistojen sosiaaliohjauksesta käytetään tässä nimitystä ”sosiaaliturvaohjaus”. So-

siaalihjaajan toimenkuva on laajempi kuin pelkkä toimeentulotuen käsittely. Asiakkaiden tilanteessa otetaan huomioon muiden sosiaaliturvaetuuksien kokonaisuus, autetaan asiakasta hoitamaan asioita eri tahoille ja ohjataan ja neuvotaan palvelujen käytössä. Asiakkaiden ohjautuvuudessa tarvittaessa sosiaalityön piiriin tärkeäksi tekijäksi muodostuu yhteistyö sosiaaliturvaohjauksen ja sosiaalityön välillä (ks. myös Toimeentulotukikokeilu 1995-1996... 1997, 36; Karisto 1997, 204). Sosiaaliturvaohjausta voidaan organisoida sosiaalitoimistojen tai esimerkiksi Kelan kautta, olennaista on sen saumaton yhteys sosiaalityöhön.

Sosiaalityön tarpeessa olevien asiakkaiden pääseminen sen piiriin voi työtä uudella tavalla organisoitaessakin olla pulmallista, mikä johtuu tiettyjen toimintakäytäntöjen vaikiintumisesta sosiaalitoimistoihin. Kun työskentelyn tarvetta jäsennetään käytännössä kahden lain, lastensuojelulain ja toimeentulotukilain (nykyisin myös kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain) perusteella, käy helposti niin, että lastensuojelullisia tekijöitä sisältävät asiakassuhteet otetaan kiireellisempinä sosiaalityön piiriin ja aikuisten parissa tehtävä työ määrittyy puhtaaksi toimeentulotukityöksi, ja samalla siirtyy sosiaaliohjaajille.

”Sitten meillä on jaettu niin, että ohjaajilla ja sosiaalityöntekijöillä on osittain samoja tehtäviä, osittain eri tehtäviä. Niin kuin sosiaalityöntekijöillä on lastensuojelua, ohjaajilla on esimerkiksi pelkästään nämä ylivelkaantuneet ja pitkittyneet opinnot, nää opiskelijat, hädät, tämmöset tukipalvelut, aikuissosiaalityö hyvin pitkälle ohjaajilla. (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Aikuisten parissa tehtävää sosiaalityötä on kutsuttu marginalisaatiokysymysten sosiaalityöksi, jolle alueelle on luotu myös erikoistumiskoulutus ammatillisena lisensiaatintutkintona. Aineiston perusteella erilaiset marginalisaation kysymykset nousevat esiin juuri sosiaalitoimistojen aikuisten asiakkaiden kohdalla. Ns. norminmukaisen toimeentulotuen siirtäminen vapauttaa sosiaalityöntekijöiden resursseja tähän työhön, keskeistä onkin sen turvaaminen, että asiakkaat jatkossa myös pääsevät sosiaalityön piiriin. Aikuis-sosiaalityön kehittäminen edellyttää eri ongelma-alueiden kokonaisvaltaista huomiointia. Pelkän taloudellisen tilanteen selkeyttäminen ei aina ratkaise ongelmia. Se voi itsessään myös toimia kroonistavana ja syrjäyttävänä tekijänä.

”No ne näkyy tässä toimeentulotukityössä kyllä, koska heistä suurin osa on työmarkkinatuella, niin heidän tarvitsee asumistuen lisäksi toimeentulotukea asumiseen ja toimeentulotukea terveydenhuoltomenoihin. Ja myöskin näistä mielenterveysongelmaisista on osa semmosia, jotka on pelkällä kansaneläkkeellä. Hekin tarvittevat sitten, varisinkin terveydenhuoltomenoihin toimeentulotukea. Eihän se se mitään, että ne näkyy siinä toimeentulotuessa. Sehän voiaan vaan hakemukset käsitellä ja tuki panna maksuun. Mutta se näkyy siinä, kun ne käy täällä toimistolla ja kuukausi toisensa jälkeen näkee, että taas oli rapula päällä tai masennus päällä ja ei ole näkyvissä toisessa putken päässä mitään valoa.” (H6, sosiaalisiihteri/lastenvalvoja)

Ilkka Haapola ja Mikko Mäntysaari (1997, 78) ovat puhuneet siitä, että sosiaaliturvan kokonaisuudessa marginaaliseksi jäävä toimeentulotuki on kasvanut ulos sille alun pe-

rin ajatellusta roolista, ja osittain siitä syystä myös kunnallinen sosiaalityö on suurissa vaikeuksissa. Toimeentulotukityö näyttääkin kuormittavan sosiaalitoimistojen sosiaalityöntekijöiden työtä ja kapeuttavan sitä niin sisäisesti kuin ulkoisestikin. Sisäinen kapeutuminen tarkoittaa äärimmillään aikuisten parissa tehtävän työn näkemistä pelkäättään toimeentulotukityönä ja asiakkaat massana, jolle tukea on annettava. Ulkoinen kapeutuminen tarkoittaa, että sosiaalityö ja sosiaalityöntekijät nähdään rahan antajina, sosiaalitoimisto paikkana, josta saa rahaa (myös Kananoja 1997, 12-13).

Näyttäisi siltä, että yksinäiset ja heidän tarpeensa jäävät helposti työskentelyn ulkopuolelle, viimesijainen toimeentulo toki turvataan. Sosiaalitoimistojen kontekstissa tämä tarkoittaa, että yksinäisten ja perheettömien aikuisten kanssa työskentely kapeutuu helposti taloudellisten etuuksien käsittelemiseen ja seuraamiseen. Koska viimesijainen toimeentulotuki on kansalaisten oikeus ja vaikuttaa asiakkaiden selviytymiseen, on sen käsittely ilman viivytystä tärkeä tehtävä.

Mikko Mäntysaari (1997, 167) esittää, että toimeentulotuki on ollut sosiaalityön väline nimenomaan köyhyiden kanssa työskennellessä Toimeentulotuen asiakasmäärien kasvu on synnyttänyt käsityksen, että sosiaalityöntekijät työskentelevät vain köyhyysongelman kanssa. Tilanne on kuitenkin päinvastainen: sosiaalityöntekijät kyllä tapaavat työssään köyhiä, mutta nykyinen työskentely ei auta poistamaan itse ongelmaa. Köyhyiden lievittämiseksi tarvittaisiin uusia työvälineitä, mutta niiden löytäminen on vaikeaa. Pelkäättään toimeentulotuen avulla ihmisten asemaa tuskin voidaan parantaa, vaikka minimitoimeentulo turvataan. (Mt.) Toisaalta sosiaalityöntekijät näkevät toimeentulotuen olevan tärkeä sosiaalityön väline siten, että taloudellinen avustus voi helpottaa ihmisen tilannetta merkittävästi tuomalla järjestystä elämän kaaoksen keskelle, jolloin psyykkisiä resursseja vapautuu taloudellisen ahdinkotilanteen ajattelemisesta muille elämän areenoille.

Taloudellisen toimeentulon kysymykset liitetään sosiaalityön keskusteluissa materiaallisten resurssivajauksen poistamiseen (Kempainen ym. 1998, 23–26). Resurssivajaukset voivat olla myös ei-materiaalisia, kuten palveluita. Sosiaalityön tehtäväksi nähdään puuttuvien resurssien selvittäminen ja niiden organisointi asiakkaan kanssa määrittelyssä muodossa (mt). Tällä hetkellä ajattelutapa ja toimintakulttuuri näyttäisi olevan päinvastainen, eli että sosiaalityötä organisoidaan, kun aikuinen tai perhe on taloudellisissa vaikeuksissa, jolloin sosiaalityötä itseään käytetään välineenä.

Käytännössä aikuisen tai perheen kokonaistilanteeseen vaikuttavat aina myös taloudelliset tekijät, jolloin on tärkeää, että toimeentulotuki kuuluu jatkossakin sosiaalityöntekijöiden keinovalikoimaan siten, että sosiaalityöntekijä pystyy sitä tarvittaessa organisoimaan. Tämä kuitenkin edellyttää joustavaa yhteistyötä sosiaalityön ja sosiaaliturvaohjauksen välillä, sillä ihmisten taloudellisten olosuhteiden muutokset voivat olla myös äkillisiä ja lyhytaikaisia, kuten erilaisissa kriisitilanteissa. Myöskin ihmisten hyvä palvelu edellyttää, että järjestely ei tuota heille lisävaikeuksia käsittelyn viivästymisenä tai ylimääräisinä selvityksinä.

Toimeentulotuen käsittelytehtävien siirtäminen pois sosiaalityöntekijöiltä vapauttaa sosiaalityöntekijöiden resursseja. Työtä uudelleen organisoidessa käy esiin, kuinka merkittävän osan toimeentulotukeen liittyvien selvitysten, siihen liittyvien erilaisten neuvonpitojen ja asiakkaan ohjauksen suorittaminen vie työajasta.

”Kyllä hän (sosiaalityöntekijä) hirveesti tekee sitä työtään muualla. Hänellä on paljon yhteistyöpalavereita, paljon sairaalan ja psykiatrian puolella, paljon kotikäyntejä, näin, että hän jalkautuu sillä tavalla, että ei ihan pelkkiä kotikäyntejä vaan näitten verkostojen kautta. Että kyllä meidän sosiaalityöntekijöillä vuositasona on huomattavasti enemmän kotikäyntejä, verkostopalavereja, mitä ohjaajilla. Että meillä ohjaajat sitten, niillä ei oo aikaa.” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Toimeentulotukitehtävien siirtäminen pois sosiaalityöntekijöiltä mahdollistaa parhaimmillaan kokonaisvaltaisen yksilö- ja perhetyön, mutta myös ennaltaehkäisevän rakenteellisen työn tekemiseen. Vapautunut resurssi on mahdollista suunnata esimerkiksi analyysiin siitä, miten perustoimeentuloturva näyttäisi asiakastyössä esiin tulleiden seikkojen perusteella kattavan eri sosiaalisissa tilanteissa elävien ihmisten tarpeen, ja sen raportointiin asianomaisille päättävälle taholle Sosiaalityöntekijän rooli muuttuisi tällöin toimeentulotuen myöntäjästä toimeentulotukea tarvitsevien asianajaksi (ks. myös Mäntysaari 1997, 168).

Vuosien 1995 - 1996 toimeentulotukikokeiluissa todettiin, että kun ns. norminmukainen toimeentulotuki siirrettiin Kelalle, sellainen työ kehittyi parempaan suuntaan, jossa asiointiin liittyy esim. mielenterveydellisiä tai lastensuojelullisia tarpeita, mutta asiakas asioi edelleen sosiaalitoimistoissa toimeentulotukiasioissa. Aikaa työhön tuli enemmän, ja työtä pystyttiin tekemään aiempaa pitkäjänteisemmin ja intensiivisemmin. Näin ollen myös työn laatu parani. (Toimeentulotukikokeilu 1995 – 1996... 1997, 35.) Sosiaalityöhön otettiin myös käyttöön erilaisia työmuotoja kuten alueellinen työ, yhdyskuntatyypinen työ, ja vastuualueinen työ esimerkiksi siten, että sosiaalityöntekijä työskentelee viikoittain jollakin koululla. Tehtävien siirto mahdollisti sosiaalityöntekijöiden yhteistyön lisäämisen ja tiivistämisen muihin tahoihin, kuten terveydenhuoltoon, päihdehuoltoon, koulutoimeen, työvoimatoimistoon ym. Samoin yhteistyötä lisättiin sosiaalitoimen hallintokunnan sisällä. Yhteistyön kautta sosiaalityö tuli näkyvämmäksi kunnan sisällä sekä suhteessa muihin yhteistyötahoihin. Kaiken kaikkiaan esiin nousi sosiaalityön uudenlaisen tekemisen mahdollisuuksia ja tarpeita. Sosiaalityön saatavuus parantui ja työtä kyettiin kohdentamaan tarkoituksenmukaisemmin. (Mt.)

Perussosiaalityötä?

Kuva sosiaalitoimistojen sosiaalityöstä yleisessä keskustelussa on negatiivisesti latautunut, rahanlaskennan ja kontrollin sävyttämä (esim. Kananoja 1997). Paradoksaalista on, että siitä kuitenkin samalla puhutaan ”perussosiaalityönä”. Sosiaalitoimistojen työn osuutta on haluttu lisätä sosiaalityön koulutuksen käytännön opetuksessa. (Kiireelliset toimenpiteet... 2003, 13 – 14; ks. myös Pohjola 2003, 155 – 156.)

”Kyl mä muistan, et meillä oli joku opettaja, joka silloin aikanaan sanoi, et ”menkää sinne, jokaisen pitäis mennä sinne”. Niin perustyöhön. Ei meidänkään ryhmästä varmaan kukaan mennyt. ... Kaikki halus jonnekin erityislaitokseen työharjoitteluun ja kukaan ei tänne halunnut, oli aina jokin.” (H2, sosiaalityöntekijä)

Perussosiaalityötä sosiaalitoimistojen työ näyttäisikin olevan siinä mielessä, että sosiaalitoimistoissa kohdataan ihmisten elämäntilanteet moninaisimmillaan, jolloin työssä avautuu mahdollisuus kokonaisvaltaiseen auttamiseen, muun muassa psykososiaalisena työnä, organisoimalla materiaalisia resursseja ja palveluja sekä koordinoimalla niitä. Työssä kertyy myös paljon tietoa rakenteellisen vaikuttamistyön pohjaksi ja paikkoja kunnallisen tason suunnitteluun ja päätöksentekoon osallistumiseen. Sosiaalityöntekijät näkevät pääsääntöisesti työnsä sosiaalitoimistossa haasteelliseksi ja monipuoliseksi. Sosiaalitoimistojen sosiaalityötä pidetään näköalapaikkana sosiaalisen areenoille.

Sosiaalityön koulutuksen ja koulutuneiden työntekijöiden potentiaalin näkökulmasta työn rakentuminen näyttäytyy kuitenkin merkillisenä. Asetuksen mukaisen pätevyyden omaavat sosiaalityöntekijät ovat saaneet saaneet koulutuksen, joka Antti Kariston (1997, 2000) sanoin tähtää toimeentulotuen jakamiseen yhtä paljon kuin lääkärin koulutus tähtää sairausvakuutusasioiden hoitamiseen. Tämä johtaakin kysymään, mitä perussosiaalityö on. Sosiaalityön ideologisen perustan ja koulutuksen näkökulmasta sosiaalityö on sosiaalityötä, tehdäänpä sitä sosiaalitoimistoissa tai vaikkapa mielenterveystoimistoissa, jolloin käsite perussosiaalityö haihtuu ilmaan. Jos toimeentulotukityötä organisoidaan omana palvelumuotonaan, on sosiaalityöntekijöillä mahdollisuus sosiaalityön tekemiseen, mikä aineiston valossa tarkoittaa paneutuvaa, tilannearvioihin perustuvaa kokonaisvaltaista ongelmanratkaisutyötä ja hyvinvointia edistävien olosuhteiden kehittämistä, josta voi myös käyttää termiä perussosiaalityö. Nykyisissä rakenteissa kunnallinen sosiaalityö määrittyy suorittavaksi, korjaavaksi ja ainoastaan yksilötason työksi, jolloin työntekijät eivät voi käyttää mahdollisuuksiaan asiakkaiden auttamiseen täysipainoisesti ja vain osa sosiaalityöntekijöiden keinovalikoimasta on käytössä.

6 NÄKÖKULMIA SOSIAALIOHJAUKSEEN

6.1 Vakiintuneet toimenkuvat ja työn haasteet

Sosiaaliohjaus on vakiintunut sosiaalihuollon käytäntöihin hyvin monenlaisena toimintana, josta antaa kuvan Työministeriön toimenkuvien määrittely (Ammattien ja ammattialojen...2004; ks. myös Sosiaaliala 1987; Aho 1999). Sosiaaliohjaajia työskentelee sosiaalitoimen alaisissa lasten ja nuorten laitoksissa välittömään hoitoon ja kasvatukseen liittyvissä tehtävissä. He osallistuvat hoitosuunnitelmien laadintaan samoin kuin itse hoitoon. Päiväkodeissa sosiaaliohjaajia työskentelee sekä hoito- ja kasvatustehtävissä että päiväkodin johtotehtävissä. Perhepäivähoidon ohjaajana sosiaaliohjaaja välittää perhepäivähoitopaikkoja ja on perhepäivähoitajien työnjohtaja. Ohjaaja valitsee lapset kunnalliseen perhepäivähoitoon sosiaalilautakunnan antamien ohjeiden mukaisesti, järjestää hoitajille koulutusta, erilaisia tapahtumia lapsille ja vanhemmille sekä ohjaa hoitajien työtä kotikäynneillä ja toimistossa.

Kotipalvelun ohjaajana toimivan sosiaaliohjaajan työhön kuuluu asiakkaiden avunpyyntöjen vastaanottoa, palvelutarpeen arviointia, palveluiden järjestämistä, kotipalvelutyön suunnittelua sekä henkilöstöhallintoa. Sosiaaliohjaaja neuvoo asiakasta ja hänen omaisiinsa palveluiden piiriin ja suunnittelee yhteistyössä muun henkilöstön kanssa asiakkaiden tarvitsemia palveluja. Kehitysvammahuollossa sosiaaliohjaaja työskentelee eri ikäisten kehitysvammaisten kasvatus-, hoito- ja kuntoutustehtävissä sekä kehitysvammahuollon toimintayksiköiden työnjohto- ja suunnittelutehtävissä. Kotihoidonohjaaja työskentelee kehitysvammaisen ja hänen perheensä kanssa neuvoen perhettä kehitysvammaisen hoidossa, kuntoutuksessa ja sosiaalipalvelujen käytössä. Ohjaaja osallistuu myös vaikeasti kehitysvammaisen opetukseen yhdessä erityisopettajan kanssa. Sosiaaliohjaajia toimii myös vanhainkodeissa, lastensuojelulaitoksissa, päihdehuollon laitoksissa ja kehitysvammaisten laitoksissa työnkuvana kuntouttaminen, opettaminen ja harjaannuttaminen, liikunnan ja askartelun ohjaus sekä asiakkaan päivärutiinien sujumisen turvaaminen.

Pakolaisohjaaja ohjaa ja neuvoo vastaanottokeskuksissa asuvia turvapaikanhakijoita. Hänen tehtävänä on antaa tietoa mm. asuinympäristöstä ja suomalaisen yhteiskunnan palveluista sekä turvapaikanhakijoiden oikeuksista, velvollisuuksista ja asemasta. Sairaalan kuntoutusohjaaja tukee ja ohjaa vammaisia ja pitkäaikaissairaita, jotka tarvitsevat apua erilaisissa kuntoutukseen liittyvissä asioissa. Tehtäviin kuuluu esimerkiksi erilaisen kuntoutusmahdollisuuksien selvittämistä, terapioiden järjestämistä, asunnon hankkimista, sosiaalietuuksien selvittämistä, koulutus- ja työmahdollisuuksien kartoittamista.

Luvussa 5 käsitelty sosiaaliturvaohjaus edustaa vakiintuneiden työnkuvien näkökulmasta uudenlaista sosiaaliohjauksen tehtäväaluetta, joka sellaisenaan täyttää tietynlaisen palvelun tarpeen. Sosiaaliturvaohjaajan toimenkuvaan liittyvät paitsi ns. norminmukaisen toimeentulotuen valmistelu- ja käsittelytehtävät, myös ohjaus ja neuvonta muissa sosiaaliturvaan liittyvissä asioissa ja eri palvelujen käyttämisessä. Sosiaaliohjaajien työn ja sosiaaliohjauksen jäsentäminen tehtäväalueena sosiaalityön ohella avaa muutoinkin uudenlaisia näkökulmia siihen, mitä sosiaaliohjaus voi sosiaalihuollossa olla.

Sosiaalityön asiakkaiden elämässä kietoutuvat yhteen monenlaiset sosiaaliset, psyykkiset ja materiaaliset tekijät. Kokonaisvaltaisissa ongelmanratkaisuprosesseissa sosiaali-

työn tärkeitä välineitä ovat yhteiskunnan erilaiset palvelut, joita sosiaalityöntekijät pyrkivät organisoimaan aikuisille ja perheille kulloinkin tarvittavassa muodossa ja laajuudessa (ks. myös Kemppainen ym. 1998, 23-25). Sosiaalityöntekijöiden haastatteluissa ja työpäiväkirjoissa nostettiin toistuvasti esiin, että nykyiset avopalvelut ja työmuodot eivät pysty vastaamaan siihen tuen ja ohjauksen tarpeeseen, joita heidän asiakkaillaan on. Erityisesti nähdään tarve lapsiperheiden, nuorten ja aikuisten ohjaukselle, jolla voidaan ehkäistä elämäntilanteiden muuttuminen ongelmallisemmiksi, ja siten ehkäistä myös sosiaalityön tarvetta

”Kyllähän se tosiasia on, että nyt jouduttaisiin ja pitääkin panostaa näihin ennaltaehkäiseviin toimiin tai riittävän ajoissa siihen puuttumiseen ja sen tuen antamiseen. Ja sehän se on semmonen pointti tässä. Mulla on muutamia semmosia tapauksia, jotka on, vois sanoa lieviä, mutta olis siinä tilanteessa, että tarvitsisivat sitä avohuollon tukea.” (H7, sosiaalisihettri/lastenvalvoja)

Tuen tarve nousee esiin esimerkiksi nuorten aikuisten kohdalla. Taustalla voi olla ulosotettavia velkoja, päihteiden käyttöä ja ehdonalaisia tuomioita. Sosiaalityöntekijät näkevät nuorten kohdalla tehtävän aktivointisuunnitelman sinänsä hyvänä työvälineenä, mutta nuorten ”tuuppiminen” eteenpäin asioita hoidettaessa koetaan ongelmalliseksi. Tukea olisi kuitenkin pystyttävä antamaan, sillä nuorten ammattitaidottomien ryhmä nähdään olevan nykyisessä yhteiskunnassa syrjäytymisriskissä. Sosiaalityöntekijät näkevät, että aktivointisuunnitelmat elävät liikaa vain paperilla. Palveluja on, mutta asiakas ei välttämättä niihin istu.

”Ville tarvitsisi, kuten moni muukin, tukea arkeensa. Nyt hän jää ”lillumaan” sosiaalitoimiston ja työvoimatoimiston välille. Ville ei tule tapaamisiin, eikä ole yhteydessä työvoimaneuvojaan, häntä ei saa kiinni.” (Työpäiväk. 1, sosiaalityöntekijä)

Nuorille tehdään huoltosuunnitelmia ja aktivointisuunnitelmia, joiden kohdalla pysähdytään miettimään kokonaistilannetta ja etenemistä nuoren, hänen perheensä ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Usein nuoret kuitenkin tarvitsevat yhdessä tehtyjen suunnitelmien noudattamiseen yksilökohtaista ja tiivistä tukea ja ohjausta. Muutoin voi käydä niin, että nuori ”katoaa”, eikä kenelläkään yhteistyötaholla ole tietoa siitä, mitä hänen elämänsä varsinaisesti kuuluu: hän tavallaan putoaa eri palvelujen väliin. Peruskouluikäisten kohdalla sosiaalityöntekijät työskentelevät yhteistyössä koulun oppilashuollon, vanhempien, ammatinvalinnan ohjauksen ja myöhemmässä vaiheessa työvoimapalvelujen kanssa, riippuen nuoren elämänvaiheesta. Sama yksilökohtaisen ohjauksen tarve tulee esiin kuin jo työelämään suuntautuvien nuorten: tavoitteisiin pääsemiseksi tarvitaan konkreettista nuoren rinnalla kulkemista, suuntaviivojen näyttämistä ja ohjausta.

Arkielämään ja ihmisten elämänpiiriin sijoittuvan käytännön avun, neuvonnan ja ohjauksen tarpeet nousevat esiin usealta taholta. Toisesta kulttuurista tulleiden voi olla vaikeaa hahmottaa yhteiskunnan toimintakäytäntöjä, toimia täysivaltaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä käyttää kaikkia palvelujen mahdollisuuksia hyväkseen.

”... meillä on tosi paljon maahanmuuttajia, joilla ei oo onnistunut lainkaan ja he tarttis sellaista käytännön apua tuolla, ihan asioinnissa, muualakin, kun täällä meillä. ”No esimerkiksi, semmonen kielitaidoton maahanmuuttajaperhe (lastensuojelun piirissä). ... tää nainen, joka nyt on jäänyt, hän ei osaa eikä hän oo ikinä oppinutkaan hoitamaan omia asioitaan täällä. Joku toinen menis ja ohjais ja opettais, miten pankkiautomaatilla maksetaan laskut tai menis KELA:een ja täyttäis yhdessä hakemuksen.” (H2, sosiaalityöntekijä)

Auttamistyön ”onnistuminen” ei ole kiinni pelkästään sosiaalityöntekijöiden mahdollisuudesta tehdä paneutuvaa psykososiaalista työtä, palveluohjausta ja koordinoitua tai toimia asiakkaiden asianajajana eri tahojen suuntaan, ellei muu palvelukokonaisuus tue tätä työtä. Sosiaalityöntekijät pyrkivät järjestämään nuorille, aikuisille ja perheille erilaista avohuollollista tukea ehkäisevässä merkityksessä. Niin intensiivistä tukea, että se toimisi aidosti ennaltaehkäisevästi, on kuitenkin vaikea järjestää. Tukimuotona kaivataan ihmisten elämänpäiiriin ja arkeen sijoittuvaa konkreettista ohjausta, jolla turvataan, että perheet tai yksin elävät aikuiset saavat tarvitsemansa palvelut ja oppivat hyödyntämään niitä. Samalla motivoidaan asiakasta ongelmien ratkaisuun ja muutokseen. (Vrt. Viheriävaara & Vikstrand & Suvanto & Kanninen 1998, 2).

6.2 Ohjaava aikuistyö

Tämän tutkimusaineiston kautta tarkasteltuna kysymys sosiaaliohjauksesta ja sen tarpeesta linkittyy vahvasti nykyisten avopalvelujen ja avopalvelullisten työmuotojen saatavuuteen ja organisointiin. Nykyisissä rakenteissa ei aineiston valossa ole olemassa sellaista vakiintunutta palvelua, jossa erilaisissa elämän- ja perhetilanteissa olevat ihmisen saisivat konkreettista ohjaavaa ja toiminnallista tukea arkeensa. Nuorten kohdalla esimerkiksi nuorten avohuollon ohjaus ja lapsiperheiden osalta kotipalvelu ja perhetyö ovat nykyisistä palveluista lähinnä sellaisia palveluja, joita tarvitaan, ja sosiaalityöntekijät organisoivatkin niitä silloin, kun palveluja on saatavilla.

Aikuistuvien nuorten ja aikuisten osalta puuttuvaa palvelua voi nimittää ohjaavan aikuistyön termillä. Tällaista tukea sosiaalityöntekijät organisoivat nykyisin asiakkaille muun muassa nuorten avohuollon ohjauksena lastensuojelulain perusteella, joka edellyttää nuoren jälkihuollosta vastaamista huostaanoton päätyttyä. Sosiaaliohjaus on tällöin henkilökohtaisena tukihenkilönä toimimista arkielämässä ja sen järjestelyissä.

”Asiakas on 20-vuotias mies, huostassa ollut jälkihuollon piirissä oleva nuori. Nuoresta alkanut rikoskierre ja vankilakierre, takana perhekoitisi-joituksia, päihdeongelma, koulunkäynnin ja työharjoittelujen keskeytyksiä. Työskentely on ohjauksen, neuvonnan ja tuen antamista esimerkiksi päihdeasioissa, asuntoasioissa, opintoasioissa ja ensisijaisten etuuksien hakemisessa. Työskentelyn tavoitteena on rikoskierteen katkaiseminen, päihdeongelman hoitaminen, yhdyskuntapalvelun suorittaminen ja itseenäisen elämän hallinta.” (Työpäiväk. 3, ohjaaja)

Palveluna tällainen toiminta on kuitenkin marginaalista ja rajautuu nykyisissä rakenteissa lastensuojelulain nojalla huostaanotettujen nuorten tukemiseen heidän astuessaan aikuiselämään. Tarve ohjaukseen, neuvontaan ja tukeen näyttäisi kuitenkin olevan myös ja ehkä nimenomaisesti ongelmia ennaltaehkäisevässä merkityksessä.

”Mutta kyllä sitten, nuorille esimerkiksi, kun näkee niin paljon näitä opiskelevia nuoria, joilla opintoetudet on loppuneet, kun opinnot ei edisty ja joku sanoo, että hän on vaan laiska. ... Ja aika paljon on ihan masentuneisuutta nuorilla ja tämmöstä. Kun ne on usein ihan tavallisia nuoria, mut ei sitten, tavallaan se voi olla heille itelleenkin vähän leimaavaa. Kyllä nää mielenterveysongelmat näkyy sit sellasilla, ihan nuorilla, fiksuilla, kun kouluja käyvät, niin niilläkin. Heidänkin tukemiseksi, koska siitä voi myös alkaa jonkinlainen alamäki tai tämmönen.” (H3, sosiaaliohjaaja)

Samoin työntekijät havaitsevat konkreettisen ohjauksen ja tuen tarpeen myös sellaisten aikuisten kohdalla, joilla on esimerkiksi mielenterveysongelmia tai päihteiden käyttöä sekä työ- ja koulutusurien katkeamisia. Yhteisenä nimittäjänä näiden ihmisten tilanteissa on eri syistä johtuva kyvyttömyys itsenäisesti toimia ja selviytyä yhteiskunnan palvelu- ja toimintajärjestelmissä sekä tällaisen tuen – lähipiiristä tulevan tai ammatillisen – puuttuminen elämästä.

Yksilökohtaisesti ohjaavassa aikuistyössä on kyseessä tukihenkilötoiminta, joka tarkoittaa konkreettisten asioiden hoitamista yhdessä asiakkaan kanssa ja sen yhteydessä keskusteluavun tarjoamista. Ohjaaja toimii näissä tilanteissa tarvittaessa asiakkaan tukena työmarkkina-, koulutus- ja muiden palvelujen käyttämisessä sekä esimerkiksi asumisjärjestelyissä. Ohjaavan aikuistyön avulla voidaan antaa asiakkaalle välineitä ja tilaa oman elämäntilanteensa jäsentämiseen asiakkaan sosiaalisessa ja fyysisessä toimintaympäristössä (ks. myös Onnismaa 1998, 27). Ohjaavan aikuistyön erityispiirre on sen kiinnittyminen yksilölliseen kehitys- ja oppimistapahtumaan yhteiskuntaelämän valmiuksien, tietojen, motivaation ja asenteiden tasolla.

Ohjaavaa aikuistyötä voidaan hyödyntää avopainotteisena työmuotona silloin, kun ihmisellä on eri syistä vaikeuksia selviytyä arkipäivän toiminnoista ja hän kaipaa siihen tukea. Nykyisissä palvelurakenteissa ja toimintakäytännöissä näyttäisi tähän tarpeesta huolimatta jäävän ammatillisen toiminnan ns. harmaa alue. Sosionomien (AMK) tietoperustan ja osaamisen on todettu käytännössä soveltuvan tällaiseen työskentelyyn. Jussi Onnismaa (1998) kirjoittaa, että aikuisten ohjaus syrjäytymisen ehkäisijänä on yleistymässä oleva ajattelutapa Eurooppalaisessa ohjauskeskustelussa. Asiakkaan suunnitelmia voidaan tukea ohjaus- ja neuvontatyön keinoin lisääntyneen epävarmuuden keskellä. Onnismaa liittää ohjauksen koulutuksen kenttään, mutta puhuu samalla aikuisten ohjauksesta laajempaa ajattelutapana ja menetelmänä. Tällainen aikuisten ohjaus ei palaudu aiemmin esitettyihin sosiaaliohjaajan vakiintuneisiin työnkuviin sosiaalihuollossa. Ohjaava aikuistyö on sosiaalihuollon käytännöissä uutta ja vielä jäsentymätöntä. Siksi sitä ei voi tutkimusaineiston kautta tavoittaa konkreettisenä ja eriteltynä toimintana. Aineistoa kokonaisuutena tarkastellen idea hahmottuu, ja myös käytännön toiminnan vervoja on nousemassa (ks. myös Jauhiainen 2004).

6.3 Ohjaava lapsiperhetyö

Lapsiperheiden osalta katseet kohdistetaan kotipalvelujen ja perhetyön suuntaan, jotka tällä hetkellä ovat yleisimmät keinot organisoida tukea ja ohjausta lapsiperheiden arkeen. Lastensuojelun asiakasperheiden arkea tukevan perhetyön kehittämisen tarve on otettu esiin myös kansallisessa Sosiaalialan kehittämisohjelmassa (Heikkilä ym. 2003). Perhetyötä on omana palvelumuotona kehitetty monella paikkakunnilla, mutta sitä ei välttämättä ole mahdollisuus tarjota kaikissa kunnissa. Ohjaavan lapsiperhetyön (vrt. ohjaava perhetyö: Viheriävaara & Vikstrand & Suvanto & Kanninen 1998) idea käsittelee tässä tutkimuksessa kotipalvelun ja perhetyön lapsiperheille järjestettävänä avohuollollisena tukena.

Ohjaavan aikuistyön osalta kyse on pitkälti puuttuvasta tai vielä kehittymättömästä palvelumuodosta, lapsiperhetyön kohdalla siitä, millaisella osaamisella lapsiperhetyötä tehdään. Kotipalvelu on yleisin lapsiperheiden avopalvelun muoto, ja kotipalveluissa työskentelevillä on yleensä lähihoitajan koulutus, tehtävänimikkeenä kodinhoitaja tai lähihoitaja. Perhetyöhön on vaihtelevasti pidetty soveltuvana joko lähihoitajan tai sosiaalialan opisto- tai ammattikorkeakoulutusta. Aineiston valossa avopainotteisen lapsiperhetyön saatavuus on paikoin heikkoa, mutta myös työntekijöiden koulutukselta ja työorientaatiolta odotetaan työn vaatimusten vuoksi erityisyyttä.

”Mut sillä lailla sitten näitä tukitoimia muita, että mä oon kyllä tietysti pystynyt järjestämään esimerkiksi tukiperheitä. Ja sitten päivähoito on meillä kyllä semmonen, johon on pystytty sitten lapsia ohjaamaan. Siinä ei oo ollu semmosta ongelmaa. Mutta just sitte muu apu siihen arkeen. Myöskin taloudellista tukea on pystytty antamaan, että sitä on ollu vielä. Mutta justiin se työskentely siinä perheen kanssa ja siinä arjessa. Siihen ei oo ollu resursseja riittävästi. Jos nyt aattelee, et perheessä on monenlaista ongelmaa, et on päihteiden käyttöä ja mahdollisesti sitten myöskin muuta mielenterveysongelmaa. Niin siinä tarvittais niemenomaan siellä kotona semmosta työntekijää, joka olis läsnä ja ois tietynlainen työote vähän erilainen kuin meidän kodinhoitajilla.” (H7, sosiaalishteeri/las-tenvalvoja)

Lapsiperhetyö koetaan vaativaksi perheissä ilmenevien monisyisten ongelmien vuoksi. Sekä sosiaalityöntekijöillä että kotipalveluissa työskentelevillä on kokemus, että lähihoitajan tai kodinhoitajan koulutus ei välttämättä ole riittävä palvelun piirissä olevien perheiden kanssa työskentelyyn. Koulutuksen kentässä työn muutosta ja vaatimusten kasvamista ei ehkä ole vielä tiedostettu, mikä näyttäytyy työntekijöiden työn kuvauksissa siten, että työn luonne tulee lähihoitajakoulutuksen saaneille ja opiskelijoille yllätyksenä. Kentälle tullaan tekemään perinteistä perheiden kotipalvelutyötä, ja huomataan, että sellaista ei olekaan. Nykyiset työhön rekrytoitumisen ideat joutuvatkin koetukselle. Yhä enemmän pohditaan sitä, onko lähihoitajan koulutus aina soveltuva avopalvelulliseen lapsiperhetyöhön, vai tulisiko työssä olla opisto- tai ammattikorkeakoulutuksen saaneita työntekijöitä (ks. myös Jauhiainen 2004).

”No meillä on nyt tällä hetkellä, että me tehään kotipalvelussa tavallaan perhetyötä ja meillä on hyvin vaativia asiakkaita. Sit meillä on erikseen nämä lastensuojelu –perhetyöntekijät. Meän työ kyllä painottuu vähän, että meillä on enemmän käytännöllisiä perhetyöntekijöitä, kun sitten kes-

kustelupohjalla. Välillä tuntuu, että ehkä lähihoitaja- tai kodinhoitajakoulutus ei ehkä oo riittävä kaikkien asiakkaiden kans. On sitä, että ei oo pelkästään mun mielipide, vaan ollaan juteltu siitä ihan tiimin kesken. Must tuntuu, että asiakkaat muuttuu edelleen vaikeammiks koko ajan. Ja meillä on ollu tästäki asiasta puhetta. Välillä tuntuu, että ”mitä ihmettä, koko ajan näitä vaikeampia asiakkaita”. Just se, että mihin se meiän työ on menossa. Tavallaan lähtökohta semmonen ennaltaehkäisevä, että joka perhe, joka ei oo esimerkiksi lastensuojelu... Kyl se jossain tulee vastaan, mikä se raja. Kyllä se varmaan jostain pitää se raja vetää, aika lähitulevaisuudessa. Sitä rajaa tai sitten jotain, työntekijää, vähän eri tyyppistä. (H5, sosiaaliskasvattaja, lähihoitaja/lapsiperheiden kotipalvelu)

Lähinnä pulmaksi koetaan perheet, joissa toisella tai molemmilla vanhemmista on mielenterveysongelmia ja/tai päihdeongelmia. Perheen aikuisen mielenterveysongelma tai muunlaiset perhe-elämään liittyvät ongelmat voivat olla vielä tunnistamattomia ja tulla ilmi vasta siinä vaiheessa, kun perheessä on käyty jo jonkin aikaa. Perhe voi hakea apua tavallaan ”yksinkertaiseen” asiaan, esimerkiksi äidin väsymykseen tai oman ajan puutteeseen, ja erilaiset pulmat tulevat yleensä esiin perheessä työskentelyn aikana. Apuna on tarjottu lasten hoitoa ja konkreettista apua kodin arjen pyörittämisessä, mikä ei kuitenkaan ole riittävää perheen kokonaistilanteen kannalta. Kysymys kiteytyy työntekijöiden työorientaatioon ja sitä kautta myös koulutukseen.

”Jotenkin se on kuitenkin niin paljon, jotenki semmosta kokonaisvaltaisempaa sen elämäntavan ja siihen liittyvien asioiden kanssa työstimistä. Ja hyvin paljo just sitä vuorovaikutusta. Ja siinä pitää ottaa niin moni ihminen tavallaan huomioon. Ainakin siinä, vähintään huomioonotettavia on lapset ja sitten vanhempi. Et se vaatii sitä panostusta sitten. Oishan se saattanu onnistua, jos ois todella irrotettu hyvin pitkäksi ajaksi ja ihan koulutettu kodinhoitajaa. Ja sillä tavalla. Mutta tässä panis toivoa niihin uusiin työntekijöihin, mitä sieltä ammattikorkeasta valmistuu, että min-käläinen se heiän...?” (H7, sosiaalishteeri/lastenvalvoja)

Joskus samassa perheessä työskentelee sekä lastensuojelun perhetyöntekijöitä että kotipalvelun työntekijöitä. Perhetyön ja lapsiperheiden kotipalvelun rajanteko koetaan kuitenkin teennäiseksi. Kun lapsiperheiden kotipalvelu ja ”lastensuojelun perhetyö” eriytetään toisistaan, samassa perheessä voi työskennellä työntekijöitä, joiden toimenkuva painottuu kodin- ja lasten hoitamiseen ja työntekijöitä, joiden työkuva painottuu vanhemmuuden tukemiseen ja vanhempien kanssa keskusteluun. Perhetyön ja lapsiperheiden kotipalvelun kodinhoitajan työn eriyttäminen voi olla myös asiakkaiden kokeman tarpeen kannalta epäselvä ja epätarkoituksenmukainen järjestely.

V: ”Meillä on paljon itse asiassa semmosia asiakkaita, jotka sanoo, että he ei halua sellasta keskusteluapua. Mutta sitten taas, ei he halua semmostakaan, että mennään ja hoidetaan lapsiakaan. Siinä jää sit joku semmonen aukko.

K: Tuleeko se apu aina siihen (perheen) tilanteeseen?

- V: No ei se varmaan aina tule, joo. Mut meillä on, itse asiassa mä tiiän, meillä menee ne perheet jotenki sillai, että meillä ei hirveesti oo yhteisiä perheitä (lastensuojelun perhetyöntekijöiden kanssa). Jakaantuuko se sitten, että kai sen avun tarve sitte katotaan vähän, että ne jakaantuu sitte sillai.” (H5, sosiaalikasvattaja, lähihoitaja/lapsiperheiden kotipalvelu)

Tämän aineiston kautta tarkasteltuna aukkona voi olla kokonaisvaltaisen työorientaation puute, joka johtuu siitä, että lapsiperheiden tuen tarpeet on pilkottu nykyisten palvelujen organisoinnin ja työntekijärakenteen perusteella. Lisäksi kodinhoidolliset tehtävät ja ”pelkkä” lasten hoito mielletään ammatillisesti alempiarvoiseksi työksi kuin lastensuojeluun liitettävä perhetyö, mikä implisiittisesti sisältää ajatuksen siitä, että myös työssä tarvittava osaaminen on erilaista. Työpäiväkirjojen valossa perhetilanteista on vaikeaa löytää perusteluja työnkuvien eriyttämiselle.

”Taustalla on vanhempien jaksamattomuus ja kyvyttömyys lapsen kasvatuksessa ja huolenpidossa. Perheen lapsella on lähete neurologisiin tutkimuksiin, isä vastustaa tutkimuksia. Äiti on kovasti masentunut. Kotona on kaaos: lapsi ahdistunut, huutaa, repii, pissaa lattialle, karkaa, ei syö. Muussa ympäristössä kuin vanhempien kanssa lapsen käyttäytyminen normaalia joitakin ”poissaolo-ongelmia” lukuun ottamatta. Molemmilla vanhemmilla on mielenterveysongelma ja lääkitys siihen. Äidillä ollut useita psykooseja. Parisuhteessa on ongelmia. Vanhemmilla viranomaiskielteisyys, etenkin isällä aggressiivisuutta. Koti ”suljettu tila”: ovet lukossa, verhot edessä. Työ perheessä on konkreettista apua eri arkielämän tilanteissa, keskustelua, ratkaisujen etsimistä ja yhdessä tekemistä (mallin antaminen). (Työpäiväk. 4, perhetyöntekijä)

Perhetyöntekijä on yhteydessä sosiaalityöntekijöihin, sillä apu perheeseen on organisoitu sosiaalityön toimesta avohuollon tukitoimenpiteenä. Samankaltaisia perhetilanteita kohdataan myös lapsiperheiden kotipalvelussa, erona on lähinnä työntekijöiden erilaiset toimenkuvat. Kotipalvelun työntekijät kokevat, että heidän yhteistyönsä sosiaalityön ja esimerkiksi mielenterveyspalvelujen kanssa ei välttämättä toimi parhaalla tavalla: ”jokainen toimii vähän omien suunnitelmiensa mukaan”. Tämä tarkoittaa, että työntekijät saattavat pitkänkin aikaa kulkea perheissä hoitamassa lapsia tietämättä työskentelyn kokonaisuudesta tai sen tavoitteista.

Lapsiperhetyön jäsentyminen ja sen nykyiset organisoinnin tavat voivat ilmentää olemassa olevien käsitteiden puutteita lapsiperhetyön kuvauksessa. Arkielämän sujuvuutta ylläpitävästä työstä on käytetty yleensä käsitettä huolenpitotyö (Honkakoski 1996, 91; Rauhala 1990; Borgman 1998). Hoivatyöstä on puhuttu samassa merkityksessä. Hoiva- ja/tai huolenpitotyöllä on tarkoitettu inhimillistä huolto-, auttamis-, kasvatus-, tuki-, hoito- ym. työtä (Rauhala 1990). Hoiva- ja huolenpito on yleensä liitetty lapseen ja vanhukseen, mikä ilmenee myös lapsiperhetyön jäsenyyksenä siten, että perhetyön ajatellaan olevan siitä erillistä – työ keskitetään vanhempiin. Toimintana ohjaava lapsiperhetyö sisältää edelliset ulottuvuudet sekä perheenjäsenten toiminnallisen, tiedollisen ja emotionaalisen tuen (Kumpusalo 1991). Ohjaava lapsiperhetyö sisältää holistisen lähestymistavan perheen ongelmiin, jossa otetaan huomioon lasten hoitoon ja kasvatukseen liittyvät tekijät, perheen arkitoimintojen sujuminen, vanhempana toimiminen ja lapsen

hyvinvointi sekä perheen suhteet yhteiskuntajärjestelmään. Konkreettinen tuki perheelle on osallistuvaa apua, ohjausta ja neuvontaa sekä mallina olemista perheen arjessa. (ks. myös Viheriävaara & Vikstrand & Suvanto & Kanninen 1998, 13).

Sosiaaliohjaajien sosiaalihuoltoon vakiintuneita toimenkuvia tarkasteltaessa on ohjaava lapsiperhetyö sosiaalialan opisto- tai ammattikorkeakoulutuksen saaneiden työntekijöiden tekemänä ohjauksena kehittymätön työmuoto. Lapsiperheiden avohuollon tukipalveluina tällainen kenttätyö poikkeaa päiväkodeissa ja lasten ja nuorten laitoksissa tehtävästä kasvatuksesta ja hoitotyöstä sekä sosiaaliohjaajien vakiintuneesta roolista päivähoito- ja kotipalvelujen organisointi- ja esimiestehtävissä. Tällaisen perheiden ohjausmuodon kehittämistarpeet nousevat kuitenkin esiin (ks. myös Jauhiainen 2004).

Sosialisaatioprosessien tukeminen

Ohjaava aikuistyö ja ohjaava lapsiperhetyö sisältävät myös samankaltaisia ulottuvuuksia, jotka liittyvät yksilöllisiin sosialisaatioprosesseihin ja niiden tukemiseen. Sosialisaatiossa on yksilön kannalta kyseessä kehitys- ja oppimistapahtuma, joka kestää läpi elämän (Antikainen 1993, 78). Yhteiskunnan kannalta sosialisaatio on prosessi, jossa yksilö omaksuu valmiudet, tiedon, motivaation ja asenteet, jotka ovat välttämättömiä niiden roolien omaksumiselle, joissa ja joiden kautta yhteiskunnan uusiutuminen tapahtuu (Puuronen 1989, 76). Yhteiskunnan perussosiaalistajia ovat perhe, koulu ja työelämä, ja yksilö kiinnittyy yhteiskuntaan perinteisesti näiden instituutioiden kautta. Integrointi yhteiskuntaan ei aina onnistu, jolloin voidaan puhua syrjäytymisestä (Takala 1989, 17; 1990).

Perhe, koulu ja työelämä ovat yhteydessä toisiinsa niin, että kärjistäen voidaan sanoa, että huono-osaisuus perheessä voi johtaa huonoon koulumenestykseen ja se taas huono-osaisuuteen työmarkkinoilla. Tätä prosessia voi kutsua syrjäytymiseksi. Kyseessä ovat elämänhistorialliset prosessit, jossa eri vaiheet seuraavat toisiaan (Siljander 1996, 8). Paitsi että yksilöä muiden toimesta sosiaalistetaan, on hän myös prosessin aktiivinen osapuoli. Sosialisaatio tapahtuu sosiaalisessa toiminnassa, jossa toimijalla on omat tavoitteensa ja näkökulmansa. Arvojen ja normien omaksumisen rinnalla on yhä enemmän alettu korostaa sosialisaatiossa hankittavia taitoja, joiden avulla voi elää yhteiskunnassa ja pyrkiä kohti tavoitteitaan. Ohjaava aikuistyö ja lapsiperhetyö yhteiskunnan normeja ja arvoja välittämällä, tietoja tarjoamalla sekä taitoja toiminnassa harjaannuttamalla toimivat yksilökohtaisia sosialisaatioprosesseja tukevinä interventioina eri perhe-, ikä- tai elämänvaiheissa.

7 KYSYMYS OSAAMISESTA JA KOULUTUKSELLISISTA KVALIFIKAATIOISTA

Työssä tarvittavan osaamisen erittelemineen on aineiston työntekijöille haastava tehtävä, mikä osaltaan voi johtua työn luonteesta. Sosiaalialan osaaminen ei välttämättä taivu yksittäisten tietojen ja taitojen hallinnaksi. Yleensä kun puhutaan ammattitaidoista, tarkoitetaan kapeasti tuotannollisia tietoja ja taitoja, jotka tulee välttämättä osata jokapäiväisessä työssä. Reflektiivinen ammattitaito (vrt. reflektiivinen asiantuntijuus Karvinen 1996; Helakorpi 2003) taas on usein intuitiivista, jolloin ei voida sanallisesti kuvailla toiminnan taustaa ja prosessia. Työskentelyä ohjaa metakognitiivinen tietoisuus, joka tarkoittaa tehtäväsuoritukseen liittyvää tietoisuutta omasta kognitiivisesta toiminnasta. Se sisältää käsityksen toiminnan tavoitteista ja toiminnan motiivista. Tietoisuus koskee myös menettelytapoja, keinoja ja strategioita sekä sisältää käsityksen omista suoritusedellytyksistä ja kriittisen tietoisuuden oman toiminnan lopputuloksesta. (Helakorpi 2003.)

Ammatillisen reflektion keskiössä ovat työtä ohjaavat näkemykset ja niiden rakentuminen (Karvinen 1993a, 28 – 32). Reflektiivisyydellä tarkoitetaan sellaisia älyllisiä ja affektiivisia toimintoja, joissa yksilö tutkii kokemuksiaan saavuttaakseen uuden ymmärtämisen alueen. Synnöve Karvisen (mt.) mukaan kysymyksessä ei ole yksinomaan ajatustyö, vaan siihen liittyvät toimintaan perustuva kokemus, kokemuksesta oppiminen ja toisin toimimisen mahdollisuuden oivaltaminen. Reflektiivinen suhde työhön ja ympäröivään todellisuuteen on sosiaalityön ja sosiaalialan osaamisessa ja sen rakentumisessa keskeistä (Sosiaalityön ja sosiaalialan... 2003). Reflektiivisyys ymmärretään tässä siten, että työntekijöille muodostuu koulutuksen, siihen liittyvän käytännön opetuksen ja työkokemuksen myötä työtä ja sen yhteiskunnallisia ehtoja ja kytkentöjä koskeva ymmärrys, tilannekohtainen ymmärrys sekä työntekijää itseään koskeva ymmärrys (vrt. Satka 1997, 14-16; Pohjola 2001), joka kehittyy koko ajan. Tämä ymmärrys on myös se tausta, jota vasten työntekijät osaamisen kysymyksiä tarkastelevat.

Kokonaisvaltaiset arviot ja suunnitelmat

Projektin kokeiluissa pyrittiin käytännön toiminnassa jäsentämään sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien tehtäviä ja yhteistyötä, joten aineiston työntekijät pohtivat osaamista siitä näkökulmasta, millaista osaamista erilaiset työt edellyttävät, ja miten työtä tulisi organisoida. Sosiaaliohjaajien työtä ja sosiaaliohjausta on projektissa tarkasteltu ns. avoimuuslollisina tukitoimina. Apua ei välttämättä tarjota lainmukaisena avoimuuslollisen tukitoimenpiteenä kuin joissakin tapauksissa (niissä, joista on olemassa oma lainsäädäntönsä), mutta työskentely ja sen tarve määrittävät pitkälti samankaltaisesti. Sosiaalityöntekijät järjestävät tukea osana nuoren, aikuisen tai perheen palvelukokonaisuutta. Työelämän tehtävien vaatimusten ja osaamisen suhde koetaan sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien keskuudessa siten, että molemmilla ammattiryhmillä on erityiset tehtävä- ja osaamisalueensa.

Kokonaisvaltaisten suunnitelmien tekemisen katsotaan edellyttävän sosiaalityöntekijän ammattitaitoa. Sekä sosiaalityöntekijät että sosiaaliohjaajat mieltävät sosiaalityöntekijän osaamisen kokonaisvaltaisten tilanteiden jäsentämiseen ja samalla vastuun kantamiseen liittyväksi.

- V: ”Sen, mikä mää olen huomannu, että tällöinen kokonaisvaltaisen suunnitelman teko on se sitten huoltosuunnitelma, palvelusuunnitelma, kuntoutussuunnitelma, kotouttamissuunnitelma ulkomaalaisille. Niin se suunnitelman teko kyllä vaatii sen sosiaalityöntekijän osaamisen ja ammattitaidon. Nyt, kun mä oon joitakin suunnitelmia kattonu, mitä noi ohjaajat tekee, niin heillä on valitettavasti pallo hukassa. Ne ei tiedä, mitä se tarkoittaa. Ja se on niin, että sitten koittaa vanhoja suunnitelmia kattoo, että mikä? Jotenkin se on semmonen.
- K: Onko se sun mielestä koulutuskysymys, vai tällöinen tekninen kysymys vai onko se hahmottamisasia, mistä se johtuu?
- V: Se on varmaan koulutuskysymys, mutta se on myös semmonen vaikeus hahmottaa sitä kokonaisuutta laajasti.
- K: Sää näkisit, et se tulis sieltä sosiaalityön ammatti...?
- V: Mää näen, kyllä. Se tulis sieltä, tällöinen kokonaisvaltaisten suunnitelmien tekeminen ja se suunnitelman seuranta ja tarkistukset.” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Työpäiväkirja-aineiston perusteella sosiaaliohjaajat tekevät käytännön työtä itsenäisesti, ja myös suunnittelevat ja arvioivat sitä itsenäisesti. Tässä mielessä sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien osaaminen ei ole hierarkkisesti jäsentyvää, vaan kyseessä ovat erilaiset asiantuntemuksen alueet. Olennaista on se, mistä suunnitelmia tehdään ja mitä arvioidaan.

”Mä jollakin tapaa näkisin, et se sosiaalityöntekijä ottais sen kokonaisvastuun. Ja että sosionomi tekis suoraan sitä perheisiin tehtävää työtä. Mut en kiellä, etteikö se ois ihan mahdollista, et ois ihan tasavertaiset... tai tasavertaisuus, onks se väärä sana? Mut jotenkin mä kuitenkin ajattelisin, et sosiaalityöntekijällä olis se kokonaisvastuu. (H9, sosionomi)

Kokonaisvaltaisten arvioiden tekeminen, suunnitelmien laatiminen ja niiden arviointi kuuluu olennaisena osana sosiaalityöntekijöiden työhön ja osaamiseen. Sosionomien (AMK) osaaminen jäsentyy jokapäiväisen arkielämän tukemiseen liittyvän käytännöllisen hoidon, hoivan, kasvatuksen ja ohjauksen alueille.

”...jotenkin musta tuntuu, että kyllä se sillä lailla vastaa nimeä, ammatikorkeakoulu, ihan kenttätööhön, näihin käytännön juttuihin nää on ihan hyviä. Sen ne taitaa ihan, kun aattelee tätä hoidollista puolta. Ja niitä harkkareitahan meillä on ollu monta vuotta jo ja me on nähty, et mitä se on. Ja joku saattaa olla sitten ihan loppusuoralla ja näin. Niin semmonen tuntuma tuli, että he niin kun enemmän syventy näihin hoidollisiin käytännön asioiden hoitamiseen ja ehkä kuuluukin. Ja sitten yliopistot, siinä on kuitenkin vähän semmonen laajempi yhteiskunnallinen teoriapohja ja laajempi sosiaalipuoli. Mutta eihän me tehdä semmosta hoitotyötä. Sitten pitäis olla minusta enemmän semmonen hoidollinen koulutus. Ei me olla siihen, ei meitä oo siihen koulutettu. ...en mä välttämättä oo sitä mieltä, et se pitäis olla koulutettu sosiaalityöntekijä. Tietysti semmonen työntekijä, jolla on kokemus perheestä, perheen kehityksestä ja lasten ja nuor-

ten kehityksestä. Koska kyllähän se mun mielestä semmosta edellyttää. Ja tietysti se yhteistyötaito pitäis olla. Mut kyllähän nämä pystyis ihan tätä jokapäiväistä elämää auttamaan ja tukemaan ihan hyvin. (H8, sosiaalityöntekijä)

Sosiaalihjaajien työtä ja osaamista kuvaava termistö on hajanainen, sitä kuvaamaan käytetään esimerkiksi käytännöllisen työn, perheissä tehtävän työn, kasvatustyön ja hoidon ja neuvonnan termejä. Vaikka työtä kuvaavia käsitteitä on vaikea löytää, ajatellaan erilaisten ammattitaidon alueiden olevan käytännön toiminnassa olemassa.

”No kyllä itse asiassa pystyn sen (osaamisen) hahmottaan ihan, aika hyvinkin. Musta sosiaalityöntekijä on se, korkeakoulututkinto on aika ehton siihen työhön. Sit taas perhetyöntekijälle on sosionomin koulutus sopiva. Ehkä se on sitte, että lähihoitaja on, vaikka eihän siihen koulutukseen enää nykyisin oo paljon eroa, koulutuksen kestossa varsinaisesti. Lähihoitaja kuitenkin, kotipalvelua esimerkiksi jos ajattelee, niin välillä kuuluu kodinhoidolliset tehtävät ja tämmöset ja sit ehkä katsotaan, että se sosionomin työhön ei liity eikä ehkä jossain paikoissa tule tehdä tai katotaan, että ne ei kuulu. Että on sitte, no ei siitä voi sanoa, alempiarvoisia tehtäviä, mutta kuitenkin. Niinhän ne mielletään kuitenkin.” (H5, sosiaalikasvat-taja, lähihoitaja/lapsiperheiden kotipalvelu)

Sosiaalityö jäsentyy aineistossa yksilö- ja yhteiskuntatason muutos- ja vaikuttamistyöksi, joka asettaa erityisiä haasteita työntekijöiden osaamiselle. Sosiaalihjaajien työ tässä aineistossa rakentuu eri tavoin, tietyn todetun ja määritellyn yksilöllisen tai perhekohtaisen ohjauksen ja tuen avun tarpeen ympärille, ja myös osaamisen kysymykset jäsenne-tään sen kautta. Erilaisista työnkuvista ja jäsentämistavoista huolimatta on haastatteluis-ta ja työpäiväkirjamerkinnöistä löydettävissä sellaisia osaamisen alueita, joita pidetään edellytyksenä kaikessa sosiaalialan ammatillisessa toiminnassa, ja joita seuraavassa kut-sutaan sosiaalialan peruskvalifikaatioiksi.

Sosiaalialan peruskvalifikaatioita

Vahva eettinen osaaminen on sosiaalialan työn peruslähtökohta. Työntekijät korostavat ihmisarvon, oikeudenmukaisuuden ja asiakkaan itsemääräämisoikeuden ja yksityisyy-den kunnioittamisen periaatteita. Työssä tarvitaan myös erilaisuuden sietokykyä ja sen hyväksymistä. (myös Pohjola 2001; Metsämuuronen 1999.) Eettiset periaatteet toimivat työn moraalisen perustana, ja niiden toteutumista pohditaan haastatteluissa ja työpäi-väkirjoissa. Sosiaalialan eettiseen osaamiseen kuuluu, että taustalla olevat julkilausutut arvot kyetään tuomaan käytännön toimintaan.

”... että musta ihmisen täytyy olla niin, se ihmiskäsitys ja se ihmiskuva kyllä niin laaja, että mä en hyväksy sitä, että puhutaan alentavasti ihmi-sestä tai käytetään omaa valtaa siinä. Ja ihan tämmöstä, kyl sun täytyy olla... tietyllä tavalla, jotta sä jaksat tätä työtä, täytyy jollakin tavalla pystyä suhteuttamaan niitä asioita. Ja ei se, et sä kauaa täällä oo, jos sä tuut tänne pelastajana ja vaaleenpunasin silmälasein. Vaan tää on oma, siis pitää... no jos ei oo aikaisemmin näkemystä taikka tietoa siitä, että minkälaista joidenkin ihmisten elämä oikeesti voi olla. Mutta sitten, kun

sä sen näät, sun täytyy myös tietyllä tavalla hyväksyä se. (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Sosiaalityöntekijöiden pohdinnoissa sosiaalisen oikeudenmukaisuuden ja sitä kautta laajemman yhteiskunnallisen arvoilmapiirin kysymykset nousevat keskeisiksi. Sosiaaliohjauksessa eettiset kysymykset liitetään läheisemmin kulloisiinkin työtilanteisiin ja niissä kykyyn toimia ihmistä kunnioittaen. Toisena sosiaalialan osaamisvaatimuksena ihmishuhteosaaminen katsotaan sosiaalialan perustaitoihin kuuluvaksi. Työtä tehdään ihmisten kanssa ja heidän auttamisekseen. Ihmissuhdeosaamisessa korostetaan vuorovaikutustaitoja – taitoa ilmaista itseään, keskustella ja kuunnella – sekä syvällisemmin ihmisen kohtaamisen, ymmärtämisen ja myötäelämisen taitoja. Sosiaalialan kvalifikaatioiksi, sellaisiksi joita sekä sosiaalityöntekijät että sosiaaliohjaajat painottavat, jäsentyvät

- taito toimia eettisesti
- vuorovaikutustaidot
- myötäelämisen taidot
- ihmisen kohtaamisen taidot
- yhteistyötaidot
- verkostotyön taidot
- oman persoonan käytön taidot
- organisointitaidot
- taito sopeutua muutokseen
- käytännön ongelmanratkaisutaidot
- tiedonhankintataidot
- viestintätaidot

Näistä taidoista suuri osa on myös työelämässä yleensä tarvittavia taitoja. Pekka Ruohotie (2002, 108) on puhunut tässä yhteydessä avainkvalifikaatioista. Yleisinä työelämätaitoina avainkvalifikaatiot kytketään osaamisen nopeaan ja tehokkaaseen hankkimiseen, reagointiin työtä koskevissa muutoksissa sekä oman urakehityksen hallintaan. Yleisille työelämäkvalifikaatioille on yhteistä ylläpitäminen ja niiden laaja sovellettavuus työelämässä.

Samalla useat valmiuksista ovat sosiaalialalla erityisiä siten, että ne ovat alan asiakastyön perustaitoja. Siksi niistä voi puhua myös sosiaalialan peruskvalifikaatioina. Aineiston valossa sosiaalialan työ vaatii kykyä pitää yllä vuorovaikutussuhdetta joskus kiireissä ja huomiota hajottavissakin tilanteissa. Työssä kohdataan usein yllättäviä tilanteita ja poikkeavasti reagoivia asiakkaita. Ihmissuhdetaidoissa keskeistä on kyky kohdata erilaisia ihmisiä ja kykyä ottamaan huomioon toisten tarpeet sekä osata kuunnella ja ymmärtää ongelmia. Työssä kohdataan monenlaisia ennakoimattomia muutoksia, joten työntekijältä vaaditaan erilaisten tilanteiden hallintakykyä ja kykyä nopeisiin ratkaisuihin. On myös pystyttävä sopeutumaan uudenlaisiin tilanteisiin. Joustavuus, kyky itseensä toimintaan ja yhteistyötaidot ovat tärkeitä. Aineiston valossa sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen osaaminen jäsentyy näiden perusvalmiuksien ohella myös niille erityisten kysymysten ympärille, sellaisten, joilla koetaan olevan erityistä merkitystä sosiaalityössä tai sosiaaliohjauksessa kohdattavien ilmiöiden käsittelyyn ja ongelmien ratkaisuun (vrt. ammattispesifit kvalifikaatiot: Ruohotie 2002).

Sosiaalityöntekijän kvalifikaatioita

Sosiaalityö on yhteiskunnallisena toimintana edellyttänyt aikakausien muutoksessa aina jotain uudenlaista osaamista. Eräänlaisia syklejä voi erottaa vaiheista, joissa on korostettu muita enemmän joko työn kohdekysymyksiä, menetelmällisiä välineitä, rakennedellytyksiä tai työn subjektina toimivan työntekijän roolia. Myös yksilökeskeisen auttamisen, yhteisösuuntautuneisuuden ja laajemman yhteiskunnallisrakenteellisen vaikuttamistyön painotuksissa on nähtävissä omia, osin vuorottelevia vaihteita. (Pohjola 2003, 159.) Aineistossa sosiaalityön osaamisvaatimukset jäsentyvät yksilöosaamisen ja yhteiskunnallisrakenteellisen osaamisen alueisiin, jotka ovat limittäisiä siten, että ne liittyvät valmiuksiin analysoida kokonaistilanteita ja mahdollisia muutostyön keinoja.

”Se tarttee niin paljon. Vuorovaikutustaidot, semmosta silmä ja korvaa. Ja sitten... kyllä mä silti pitäisin tärkeänä tämmöstä kokonaistilanteen hallintaa. Tätä tämmöstä yhteiskunnallista analyysiäkin. Et ymmärtää niitä yhteyksiä. Ja tietysti sitten se ihan yksilöpsykologia. Se, mutta myöskin sitten ihan sitä, miten se yksilön oma elämän historia sitten vaikuttaa siinä nykyhetkessä, hänen elämässään, hänen valintojaan. ... Kyllä se (koulutus) antaa, vaikka se voi tuntua, et se on niin teoreettista ja jää siitä käytännön elämästä vieraaksi. Mut just siihen, että pystyis niitä jotenkin niitä tilanteita analysoimaan. Ja miettimään jonku viitekehyksen kautta, että saako niistä välineitä tutkia sitä, mikä siinä tilanteessa mättää. Tai mihin siinä vois puuttua. Mikä vois johtaa johonkin parempaan. Et ehkä nimenomaan semmonen analyysitaso, oli se sitten yhteiskunnallinen tai yksilöllinen. Elikkä niitä teoreettisia työvälineitä.” (H7, sosiaalisihiteeri/lastenvalvoja)

Sosiaalityön edellyttämä osaaminen liittyy kykyyn analysoida monimutkaisia yksilö-, yhteisö- ja yhteiskuntatason kytkentöjä, sekä jäsentää ja purkaa niihin liittyviä ongelmatilanteita, ja työn edellyttämä tietoperusta on laaja. Työpäiväkirja-aineiston valossa sosiaalityön tietoaalueina korostuvat

- sosiaalityrva
- sosiaaliset ongelmat
- yhteiskunnan palvelut
- yksilön ja perheiden kehitysvaiheet
- yksilöiden ja perheiden arki
- lainsäädäntö
- taloudelliset mekanismit
- yhteiskunnan toiminta ja ajankohtaiset ilmiöt
- poliittinen päätöksenteko
- kansainvälinen kehitys
- yhteisöjen toimivuus
- syrjäytymismekanismit
- muut yhteiskunnallisrakenteelliset mekanismit ja prosessit

Yhteiskunnallisrakenteellista tietoperustaa tarvitaan yhteiskunnallisten muutosten ja niiden vaikutusten analysointiin yksilö- ja yhteisötasolla. Se liittyy ihmistä ja hänen elämäntilannettaan koskevan tiedon laajempaan ymmärrykseen yhteiskunnasta. Osaamista

tarvitaan myös rakenteelliseen vaikuttamiseen, joka lähtee yhteiskuntarakenteiden ja päätöksentekojärjestelmien hahmottamisesta.

”... pitää jollakin tavalla ymmärtää, miten tää, mitä yhteiskunnassa tapahtuu, mutta myös se, että miten tää toimii. Ja miten nää tämmöset, meillä on tämmösiä suuria organisaatioita, ku KELA ja työvoimatoimisto, eläkelaitokset, työttömyyskassat, että miten ne nivoutuu tähän yhteiskuntaan, miten ne toimii, mitä se tarkoittaa, kun KELA tekee jonkun ratkaisun taikka siellä tapahtuu joku lainsäädännöllinen muutos. Mitä se tarkoittaa meidän asiakkaan elämässä?” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Sosiaalityön osaamisessa on juridinen osaaminen avainasemassa erityisesti silloin, kun toimitaan kunnallisessa sosiaalitoimessa. Työntekijän tulee pystyä paitsi hahmottamaan laajasti lainsäädännön rooli työn toteuttamisen välineenä, myös asiakkaiden oikeusturvakysymykset. Tämä tarkoittaa työtä koskevan lainsäädännön hyvää tuntemusta ja kykyä soveltaa lakeja tilannekohtaisesti. (ks. myös Filppa & Horsma 2003.) Lainsäädännön muutosten ymmärtämiseksi on tärkeää myös työtä koskevien lakien kehityksen tunteminen

”Tässä etenkin, kun yksin on, niin joutuu kyllä hallitsemaan tai pitää hallita tuo lainsäädäntö. Et kyllähän se lakikirja on aivan välttämätön työkalu tässä ihan päivittäin, vois sanoa. Et se, kun joutuu sen koko sektorin hallitteen ja sit, ko laitki muuttuu. Ja pitäis oikeastaan tuntea se historiaki.” (H7, sosiaalisihteeri/lastenvalvoja)

Sosiaalityön osaamisvaatimuksista on esitetty, että sosiaalityöntekijän on oltava yhteiskuntatieteilijä, psykologi, juristi, tiedottaja, tutkija, oikeusasianajaja sekä sosiaalikriitikko (Arnkil 1991, 41—42; Pohjola 1998, 14). Kyösti Raunio (2000, 20) on todennut, että sosiaalityöhön kohdistuvat ammatilliset vaatimukset eivät ole 1990-luvun hyvinvointivaltioillisessa murroksessa ainakaan vähentyneet, vaan että yhteiskunnallisessa murroksessa sosiaalityön merkitys ammatillisena asiantuntijana on jatkuvasti korostunut. Työntekijöiden tuottaman aineiston perusteella sosiaalityöntekijöiden kvalifikaatioina korostuvat

- yksilötyön taidot
- hyvinvointipoliittisen suunnittelun ja rakenteellisen työn taidot
- tutkimustaidot
- ongelmanratkaisutaidot
- lain soveltamisen taidot
- taloudelliset taidot
- arviointitaidot
- menetelmien soveltamisen ja kehittämisen taidot
- tiedon tuottamisen taidot
- henkilöstöhallintotaidot
- taloushallintotaidot
- monikulttuurisen työn taidot
- neuvottelutaidot
- kriisityön taidot

Rakenteellisen ja ennaltaehkäisevän työn vahvistamista on esitetty esimerkiksi sosiaalityön neuvottelukunnan esityksissä (Kiireelliset toimenpiteet... 2003). Sosiaalialan kehittämisohjelmassa (Heikkilä ym. 2003, 37) puolestaan korostetaan sosiaalitaloustieteellisen tietotaidon vahvistamiseen. Tutkimustaidot liittyvät tieteelliseen päättelyyn ja sen hyödyntämiseen käytännön työssä. Tutkimuksen ja käytännön sosiaalityön yhteyteen on kiinnitetty huomiota kansallisessa sosiaalialan kehittämisohjelmassa (Heikkilä ym. 2003) ja sosiaalityön neuvottelukunnan esityksissä (Kiireelliset... 2003), joissa korostetaan sosiaalityöntekijän roolia tiedon tuottajana sekä evaluointi- ja kehittämisosaamista. Ammatillisuus ja tieteellisyys eivät toisiaan poissulkevia, vaan toisiinsa kytkeytyviä osia, joissa tieteellisyys luo pohjan kehittyville ammattikäytännöille (Karjalainen 2003, 42). Tieteellinen kirjoittamistapa tukee myös oman alan asiantuntijatehtävissä tarvittavaa ilmaisua (kirjoittava sosiaalityö: Mutka (1998). Kirjoittaminen lisää ymmärrystä sosiaalityöstä tuottamalla tietoa ammatillisesta arjesta, ratkaisuksista, päätöksistä ja perusteluista.

Sosiaalityön osaamisvaatimukseen kuuluu myös tiettyjen perusmenetelmien hallinta ja menetelmällinen innovaativisuus (vrt. Satka 1997, 21). Haastatteluissa ja työpäiväkirjoissa esitetyt, työssä käytetyt menetelmät ovat moninaisia. Esimerkkeinä voidaan mainita psykososiaalinen työ, perhetyö, ratkaisukeskeinen työ, voimavarakeskeinen työ, motivoiva haastattelu, yhteistyö, sosiaalisten vaikutusten arviointi sekä vaikuttaminen raporttoimalla. Keskeistä sosiaalityön menetelmällisessä osaamisessa näyttää kuitenkin olevan paitsi eri menetelmien hallinta, myös – ja etenkin – kyky hahmottaa eri menetelmien repertuaari ja myös valmiudet tarvittaessa kehittää niitä paikallisiin tarpeisiin (ks. myös Mutka 1998, 181).

Johtaminen

Osa aineiston sosiaalityöntekijöistä toimii johtavissa tehtävissä. Sosiaalihuollon johtaminen on järjestetty eri kunnissa eri tavoin. Johtaminen voi olla yhdistettyjen toimialojen, sosiaalihuollon, sosiaalityön, vanhustyön tai päivähoidon tai yksittäisten sosiaalipalveluyksiköiden johtamista. Johtamisen on katsottu sosiaalialalla edellyttävän substanssiosaamista (Kiireelliset toimenpiteet...2002). Johtavassa asemassa toimivien sosiaalityöntekijöiden työn osaamisvaatimukset ovat erityisen laaja-alaiset. Tietoalueina korostuvat

- laaja kokonaisnäkemys sosiaalihuollosta
- palvelujen käyttö ja tarve
- laatusuosituks
- talousarviot
- menokehitys
- kilpailuttaminen
- henkilöstötilaus
- toimintakentän muutokset
- kolmannen sektorin palvelut ja toiminta
- omaishoitopolitiikka
- terveydellisen ja sosiaalisen rajapinnat
- oikeuskäytännöt

Hallintoon ja johtamiseen liittyvät valmiudet ovat viime aikoina olleet esillä muun muassa kansallisen sosiaalialan kehittämisprojektin (Heikkilä ym. 2003, 44) ja sosiaalityön neuvottelukunnan esityksissä (Kiireelliset... 2003, 13). Pienissä kunnissa asiakastyö, hallinnointi, taloudellinen ja poliittinen ohjaus, kehittäminen ja henkilöstöjohtaminen esimerkkeinä kuuluvat sosiaalityöntekijän tehtäviin.

”Että sillä lailla tuommonen laaja-alainen työnkuva, niin se on tietysti etuki. Tosin se on sitten, se haitta tulee just siinä, että se on sitten niin sirpaleinen tietyllä lailla. Se sisältää niin monenlaista. Ja sitten, kun tässä ei oo vain sosiaalityö, vaan sitten tulee kaikki hallinnot mukaan myöskin, mitkä pitää hoitaa. Henkilöstöhallinto pitää hoitaa, kunnallishallinto pitää hoitaa. Ja kyllä se tietenkin liittyy siihenki, että se voi hyvinkin olla mahdollista, että tässäkin kunnassa vielä joskus joutuis vastaamaan myöskin terveydenhuollosta. Ja sillä lailla työkenttä laajenee.” (H7, sosiaalisihteeri/lastenvalvoja)

Aineiston johtotehtävissä toimivat sosiaalityöntekijät korostavat erityisen hyvää alan asiantuntemusta, suunnittelu-, organisointi- ja yhteistyökykyä sekä kykyä ja halua motivoida työntekijöitä sekä kuunnella käytännön sosiaalityöntekijöitä sosiaalihuollon kehityslinjoista. Työhön kuuluu sosiaalialan asioiden esittely kunnan päättäjille, erilaisille yhteistyötahoille ja tiedotusvälineille. Johtavissa tehtävissä toimivilta edellytetään hyvää kritiikinsietokykyä, sillä työssä joudutaan toimimaan usein myös ristiriitatilanteissa, joissa vastakkain ovat toisaalta kunnan myöntämät voimavarat ja toisaalta palvelujen käyttäjien ja asiakastyössä ilmenevät tarpeet.

Sosiaaliohjaus

Aineiston sosiaaliohjaajat työskentelevät aikuisten, nuorten, lasten ja lapsiperheiden kanssa erilaisissa hoito-, huolenpito-, kasvatus- ja ohjaustehtävissä. Keskeisinä työn valmiuksina korostetaan erilaisten ihmisten kohtaamisen valmiuksia. Vaikka ohjaustyö on yksilösuuntautunutta, työntekijät pitävät tärkeänä, että työntekijä ymmärtää yhteiskunnallisten tekijöiden ja prosessien merkityksen arkisten ongelmien ja tuen tarpeen taustalla (myös Borgman ym. 2001, 7).

Sosiaaliohjaajien osaamisalueina korostuvat kasvatuksen ja ohjauksen taidot, mutta myös hoivan ja huolenpidon perustaitoja painotetaan. Työntekijän on tunnettava yksilön kehityksen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalisen ulottuvuus, jotta hän pystyy tukemaan asiakkaan kasvua ja sosialisointiprosessia. Keskeistä sosiaaliohjaajan osaamisessa on tämän lisäksi, että hän osaa neuvoa ja ohjata asiakkaita hyvinvointipalvelujen käytössä. Sosiaaliohjaajien aineistossa nousi esiin selkeitä osaamisalueita. Kuitenkin työn tai sen edellyttämän osaamisen erityisyyttä suhteessa muihin aloihin tai esimerkiksi sosiaalityöntekijöihin voi olla vaikea mieltää.

”Kyllä tässä aika pitkälle pärjää ihan ihmissuhdetaidoilla ja -tiedoilla. Tavallaan semmoset, ihan puhtaasti tiedolliset puutteet, niin kyllä siinä ihan töitä tekemällä pystyy korjaamaan, että oppii ne asiat ja näin. Kyllä jonkun verran sellasta elämäkokemusta, työkokemusta ihmisten kanssa tehtävästä työstä kyllä täytyy olla. Mäki oon tullu tänne 1,5 vuotta sitten töihin. Ja esimerkiks ois erittäin vaikea ajatella, että mä oisin vastaval-

mistuneena työntekijänä tullut tällaiseen paikkaa työhön. Olisin varmaan kyllä uupunut. ... Mut se on niin kauheen vaikee, että joskus on hetkiä, että tuntuu siltä, että kuka tahansa, joka tuolta kadulta repäistään, pystyis tämän saman työn tekemään. Mutta kun ajattelee, että on 4,5 vuotta opiskellut ylioppillaks tulon jälkeen, niin täytyyhän siinä jotain olla jääny. Mut se on varmaan tällä alalla tää just tää välillä se semmonen itsearvostuksen puutekin ja semmonen, ”mitä se on se oma osaaminen”? Kun se ei ole niin konkreettista, kun joku sairaanhoitajan työ tai lääkärin työ. ” (H3, sosiaalihoaja)

Työpäiväkirjoissa tieto- ja taitovaatimuksia on kirjattu ylös yksityiskohtaisemmin. Aineiston valossa sosiaalihojauksen osaamisvaatimukset ovat luonteeltaan pedagogisen, sosiaalisen ja terveydellisen välimaastoon sijoittuvia. Erilaisissa toimintaympäristöissä tapahtuvan, eri ikäisten ja erikuntoisten asiakkaiden ohjaustyön tietoa-alueina korostuvat yksilöllinen kasvu ja kehitys sekä arjen sujuvuus. Työntekijän tulee hallita myöskin terveydelliset perustiedot ja taidot. Sosiaalihoajaan on kyettävä toimimaan ihmisten keskuudessa heidän elinympäristössään ja elämänpiirissään, ja käyttämään työssään erilaisia, siihen soveltuvia menetelmiä (ks. myös Borgman ym. 2001.) Työssä korostuu myös kyky toimia myönteisenä esimerkkinä lapselle tai nuorelle tai perheen aikuiselle. Sosiaalihojauksen tietoa-alueina painottuvat

- ihmisen kasvu ja kehitys
- ohjaus
- kasvatus
- hoiva- ja huolenpito
- tehtäväalueen lainsäädäntö
- sosialisatio
- terveys
- hyvinvointi/sosiaaliset ongelmat
- palvelujärjestelmä
- yksilöiden ja perheiden arkielämä
- luovat toiminnot
- kodin talous

Sosiaalihojauksessa on kyettävä kokonaisvaltaiseen näkemykseen asioiden hoidossa. Siksi työssä tarvitaan tietämystä sosiaali- ja terveydenhuollon palveluista, kyseisen alueen lainsäädännöstä, erilaisista tukimuodoista jne. Sosiaalialan peruskvalifikaatioiden kuten ihmissuhde- ja yhteistyötaitojen ohella, sosiaalihojaajien aineistossa korostetaan puheeksi ottamisen taitoa.

”Puheeksi ottaminen, pitää pystyä ottamaan asioita puheeksi, oli ne vaikeita tai ei. Pitää sopeutua. Meillä hyvin nopeesti saattaa perheissäkin tilanteet muuttua ja niihin sopeutua ja pystyä myös toimimaan. Ja sitte havainnointi. Et perheessä saattaa olla ne muutokset ehkä hyvin pieniä. Mutta, että pystyy niitä havainnoimaan ja... koska ne yleensä vaikuttaa hyvin suuresti siihen perhe-elämään kuitenkin. Jos ei niitä huomaa, sitte ne jää. Mekään ei sitten ymmärretä, mistä mikäkin on johtunu. Ja tietenkin yhteistyö. Yhteistyökyky on se semmonen, koska me tehdään kuitenkin aika paljon yhteistyötä. Et se on, siihen pitää pystyä. Ja yks, tietenkin, ku me mennään sinne perheeseen, me

menään yksin, seki on semmonen” (H5, sosiaalikasvattaja, lapsiperheiden kotipalvelu)

Sosiaaliohjauksen valmiuksissa yhdistyy arjen sujuvuuden yleinen organisointi, työapu-tehtävät, ja muut toimet. Pirkko-Liisa Rauhala (1990) on esittänyt, että ne ovat samalla työn metodeja. Huolenpito työn kokonaisvaltaisuus syntyy työn sisällön ja metodin välisestä kiinteästä suhteesta, jota on kutsuttu arkiseksi praksikseksi. Arkista praksista ei voi tulkita pelkästään ihmissuhde tai vuorovaikutustyöksi, vaan arkielämän ylläpito on työn keskeinen substanssi. (Ks. tarkemmin Rauhala 1990). Sosiaalisen kasvatustyön (Aho 1999) tavoitteet ja sisällöt vaihtelevat kasvatettavien iän ja elämäntilanteen mukaan. Pienten lasten kasvatuksella on erottamaton yhteys huolenpitoon ja hoitoon (Honkakoski 1996, 93-94). Sosiaaliohjaajien keskeisinä kvalifikaatioina painottuvat

- kasvatuksen ja opetuksen taidot
- ohjaustaidot
- organisointitaidot
- puheeksi ottamisen taito
- havainnointitaidot
- taito toimia itsenäisesti
- tilannearviointitaito
- taito työskennellä asiakkaan maaperällä

Koulutuksen aikaisen suuntautumisen kysymykset nousivat sosiaaliohjaajien kvalifikaatioiden osalta esiin voimakkaasti. Sosiaaliohjaajien työssä asiakasryhmä, ilmiö tai ongelmakokonaisuus on suhteellisen jäsentynyt, mikä ilmenee täsmällisemmän tietotaidon tarpeena tietyn asiakasryhmän, ilmiön, ikäkauden tai työmenetelmän osalta, esimerkiksi tässä aineistossa lapsiperhetyö ja sosiaaliturvaohjaus. Suuntautumisen kysymys on kuitenkin pulmallinen siitä syystä, että esimerkiksi lapsiperhetyössä tarvitaan tietoutta laajalta alueelta.

”Tääki on tietysti, näitä on vähän hankala tässäki sanoa, kun on tää lapsiperheiden kotipalvelu. Jollain aluella suuntautuminen lapsiin ja nuoriin on varmasti ihan sopiva suuntautuminen –vaihtoehto. Se, siis varsinkin täällä (...) on alueilla ihan hirveet erot. Must tuntuu, et meidän työssä se on ehkä se mielenterveys- ja päihdetyössä se kaikkein omin tällä hetkellä. ... Jos ei yhtään tiedä, eikä oo sillai, se on vaikee kylläki. Se tulee yllätyksenä, samoin se tulee meidän opiskelijoille, lähihoitajaopiskelijoita tulee hyvin yllättyneniä näistä meidän perheistä. Eikä itse asiassa, mä oon itekki, vaikka oon sosiaalikasvattaja, niin en koe, että silloin siitä koulutuksesta olisin hirveesti just mielenterveysongelmiin saanu. Mä oon käynyt sit sen jälkeen lisäkoulutusta Mä kävin, se oli itse asiassa lähihoitajan tää suuntaavat opinnot, mä kävin ne lisäkoulutuksena, tää mielenterveys- ja päihdetyö. Se oli semmonen, siitä mie koen saaneeni paljon tähän työhön.” (H5, sosiaalikasvattaja)

Pelkästään koulutuksen taso ei välttämättä määritä sitä, millaisia välineitä työntekijät kokevat saavansa työhön. Koulutuksessa on tärkeää saada juuri sellaista tietoa, joka auttaa työssä kohdattavien ilmiöiden ymmärtämisessä. Toisaalta koulutuksen aikaisen suuntautumisen mukaiseen työhön sijoittuminen, tai ”oikeanlaisen” suuntaavan koulutuksen saaneen työntekijän saaminen työhön ei välttämättä ole mahdollista. Työhön rek-

rytoitumiseen vaikuttavat sekä kunkin paikkakunnan työtarjonta että erilaisen koulutuksen saaneiden työntekijöiden saatavuus. Sosiaaliohjaajien aineistossa tuli esille, että vaikka esimerkiksi eri ikävaiheita koskevaa syventävää osaamista pidetään tärkeänä, on suuntaavia tai syventäviä opintoja vastaavaan työhön sijoittuminen sattuman kauppaa.

Sosiaaliohjauksessa koulutuksellinen suuntautuminen nähdään tärkeänä sen vuoksi, että työntekijällä olisi enemmän välineitä käytännön työn tekemiseen ja auttamiseen kulloisessakin kontekstissa. Esimerkiksi lapsiperhetyön katsotaan edellyttävän koulutuksen aikaista erikoistumista.

”Elikkä sitten kuitenkin mä olisin sen päättötyönkin halunnu tehdä lastensuojeluun ja nimenomaan tälle osastolle. Mut sitten oikeastaan opettaja perusteli sitä, et mun oman oppimisen kannalta ois järkevämpää ottaa joku muu sektori, sit mä otin vanhuspuolelle. tietysti, en mä tiedä sitten miten sen näkee, että tietysti laaja-alaisuus on ihan hyväksi. Mutta jälkeen päin ajatellen se olis ollu kyllä fiksumpaa, että se olis ollut tänne lastensuojeluun se päättötyö sitten. ...” (H9, sosionomi)

Myös sosionomeja (AMK) ja opistokoulutuksen saaneita työntekijöitä rekrytoivat sosiaalityöntekijät puhuvat koulutuksen aikaisten syventävien opintojen merkityksestä sosiaaliohjaajien työssä osaamisen kannalta. Lapsiperhetyössä syventävät opinnot nähdään erityisen tärkeinä, mutta myös sosiaalitoimistojen sosiaaliohjaus (tässä raportissa käytetty termiä sosiaaliturvaohjaus) katsotaan erikoistumista edellyttäväksi.

”Kyllä mä esimerkiks toivoisin, että ne, jotka... jos nyt aatellaan, että meillä ois ihan ohjaajan virkoja täällä, niin tää jo itessään, tää meidän lainsäädäntö on omanlaisensa. Kyl mä toivosin, et semmonen perustuntemus siihen lainsäädäntöön olis jo sieltä koulusta. Että pystyi vähän hahmottamaan... No se nyt ainakin on tullu esille, että heillä ei oo sitä ollu, ainakaan niin, että he pystyis sen käytäntöön siirtämään. Että kyl se aika hatara on ja vähän semmonen hataralla pohjalla myös etsiä sieltä lakikirjasta sitä omaa pykälää ja miettiä, että aukastas sitä, että mitä tää tarkoittaa käytännössä. Ja kyllä mulla semmonen käsitys valtakunnallisesti on, että nyt, kun nää amk:t tuli, niin sehän on pakko siihen koulutukseen kiinnittää huomiota, mutta se on vieläkin vähän turhan kirjavaa. ... jos me ajatellaan näin, että me saatais rakennettua sosiaalitoimen sisällä ohjaajien omia tehtäviä. Niin sit pitäis myös koulutusrakenteita muuttaa niin, et sinne tulis ihan oma osio, joka antais tavallaan valmiudet tän tyyppiseen työhön. Nyt siellä osioita on päihde- ja mielenterveystyöhön, vanhustyöhön ja on lapsi- ja nuorisotyöhön ja mitä kaikkia. Niin sitten me tarvittais oma osio, että tultais tän tyyppiseen. Ei se tuu minään muutamana luentona silloin tällöin, vaan se pitäis olla erikoistumisjakso.” (H1, johtava sosiaalityöntekijä)

Laaja-alaisen osaamisen ja toisaalta erikoistumisen suhdetta ei otettu esiin aineistossa sosiaalityöntekijöiden kohdalla. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että sosiaalityö sellaisenaan nähdään erityisosaamisen alueena alan kokonaisuudessa. Sosiaaliohjaajien osalta kysymys näyttää tärkeältä työntekijöiden asemoitumiseksi tiettyihin koulutusta vastaaviin tehtäviin sosiaalihuollossa ja sosiaalialalla. Sosiaaliohjaajien työ aikuisten kanssa ja lapsiperheissä mielletään vaativaksi työksi, joka edellyttää vahvaa osaamista ja ammatti-identiteettiä. Esimerkiksi, kun perheeseen on järjestetty perhetyöntekijä, on työskente-

ly sen jälkeen suurelta osin perhetyöntekijän oman harkinnan ja arvioinnin varassa, sosiaalityöntekijän ja/tai eri yhteistyötahojen kanssa yhdessä laaditun suunnitelmien toimituksessa toiminnan raameina.

”Työssä tarvitaan korkeaa omaa kontrollia työstä ja sen laadusta, koska työ on niin itsenäistä (esimiehen kanssa tapaamiset kerran kuukaudessa). Työhön kuuluu itsenäistä harkintaa ja priorisointia mm. työaikojen ja työtapojen suhteen: omalla vastuulla on myös työskentelyn tarpeen arvioiminen, tavoitteiden asettaminen ja niihin vastaaminen.” (Tpk 4, perhetyöntekijä)

Aineiston perusteella muodostuu kuva, että lapsiperhetyön tärkeyttä ja sitä myötä sen vaativuutta ei välttämättä mielletä, ellei sitä nähdä osana laajempaa kokonaisuutta ja auttamistyötä. Esimerkiksi lapsiperheiden kotipalvelutyö mielletään helposti pelkäsi lasten perushoidoksi, joka ei edellytä erityistä osaamista. Työ saattaa turhauttaa korkeasteen koulutuksen saanutta työntekijää, mikä ei edistä työntekijällä olevan osaamisen käyttöönottoa. Tehtäväkuvien ja –nimikkeiden jämähtyneisyys voi pahimmillaan johtaa siihen, että auttamuodot eivät kehity olemassa olevien tarpeiden mukaisesti.

V: ”Mää tykkään hirveesti tästä työstä. Enkä koe ollenkaan, että mun koulutus menee hukkaan. Koska mulla on, monet sitä ihmettelee, että ”mitä ihmettä sie teet siellä kotipalvelussa”? Tietenki, ko se kotipalvelu ja ennen olin kodinhoitajan sijainen, niin sehän jo nimikkeenä on sellanen, kodinhoitaja siivoaa ja silittää ja hoitaa lapsia.

K: Kuka ihmettelee?

V: Ystävät, tuttavat ja vanhemmat. Kaikki. Jos sanot, että olet kodinhoitaja, niin se on siellä essu päällä ja siivoot ja silität.

K: Niin, oikealla lailla, kun kuulostelee, niin onhan se aika vanhahtavan kuulosta.

V: Se on se nimike.

K: Mikä se vois olla sitten?

V: Meistä itse asiassa kovin moni mielellään sano, että on kodinhoitajana. Lapsiperheiden kotipalvelukin kuulostaa pikkusen paremmalta.

K: Oletteko te miettiny sitä asiaa?

V: Ollaan mietitty. Ja jossain vaiheessa olikin semmonen, että saatais meidän nimike muutettua. Se just on. Se on hirveen vaikee, mikä se on se nimi, koska perhetyöntekijöitä me ei voia olla.

K: No miksi te ette voi olla perhetyöntekijöitä ?

V: No, kun perhetyöntekijät on meillä erikseen.

K: Niin...

- V: Siihen vaaditaan tää sosionomin koulutus sitten.
- K: Aivan, joo.
- V: Meillä on ne erikseen, niin me ei voia sitä olla. Se on vaikee. (H5, sosiaalikasvattaja, lähihoitaja/lapsiperheiden kotipalvelu)

Erilaisen osaamisen hyödyntäminen

Tehtävä- ja ammattirakenteen kartoituksen ja sosiaalityöntekijöiden ja ohjaajien tuottaman aineiston valossa näyttää siltä, että työelämän nykyiset ja sinne tarjoutuvat tehtävät ovat eri koulutuksista valmistuneille erilaisia, ja edellyttävät myös erityistä osaamista. Tehtävä- ja osaamisalueiden jäsentyminen tukee myös korkeakoulutuksen duaalimallia, jossa sosiaalityön yliopistollinen koulutus ja ammattikorkeakoulutus muodostavat kaksi erillistä koulutusväylää. Korkeakoulutuksen duaalimallissa on kyseessä toisiaan täydentävä ja omaa koulutusvastuuta tuottava, ei-hierarkkinen rakenne (Pohjola 1998, 45). Ammattikorkeakoulujen perustamisvaiheessa pidettiin tärkeänä, etteivät ammattikorkeakoulujen tutkinnot rinnastuisi yliopistojen tutkintoihin. Duaalijärjestelmän vakiintuessa tämän mahdollisuuden on katsottu pienentyneen. (Lampinen 2002, 66.) Työtä on mahdollista porrastaa, ja se myös käytännössä pitkälti porrastuu erilaista osaamista hyödyntävästi ja asiakkaiden ja palvelujärjestelmän kannalta tarkoituksenmukaisesti. Sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen edellyttämä osaaminen on osin yhteneväistä, osin erityistä, ja tärkeäksi kysymykseksi muodostuu tämän erityisyyden tunnistaminen, jotta koulutusten tuottamia kvalifikaatioita voidaan hyödyntää kentällä aidosti toisiaan täydentäen.

Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin käynnistämisen yhtenä taustatekijänä oli, että sosionomeilta (AMK) puuttuu työelämän määrittelemät työtehtävät, ja että työnantajat eivät ole jäsentäneet sosionomien paikkaa sosiaalihuollossa. Aineiston valossa sosiaaliohjauksen tehtäväalue on olemassa sosiaalihuollon käytännöissä sosionomien (AMK) ja opistokoulutuksen saaneiden osaamisalueena ja he myös työskentelevät erilaisissa sosiaaliohjauksen tehtävissä. Tällaisia virkoja ei kuitenkaan nykyisellään perusteta samalla tavalla kuin opistokoulutuksen alkuvaiheessa 1980-luvulla. Toisaalla työvoiman tarjonta on sosionomi (AMK) –koulutuksen myötä nopeasti kasvanut. (Ammatit ja ammattialat 2004.) Sosiaalialan ammattikorkeakoulu-uudistukset osuivat syvenevän yhteiskunnallisen laman keskelle, jolloin uusien palvelutyöpaikkojen syntymisen vaihe vaihtui kuntien säästötoimenpiteiden ja leikkausten kaudeksi. Palvelut eivät enää samalla tavalla vetäneet alan koulutuksen saanutta henkilöstöä. (Pohjola 2003, 154.) Esimerkiksi sosiaaliohjaajat olivat uutena ammattikuntana vakiintuneet alan toimijoiden keskuuteen (Aho 1999), mutta kärsivät tässä yhteydessä paikkojen menetyksestä. Aineiston perusteella voi sanoa, että sosionomien työtehtävien määrittelyn pulmallisuus liittyy osaltaan tähän, mutta myös lähihoitajien ja sosiaaliohjaajien tehtäväkuvien lukkiutumiseen aikaisempien palvelu- ja osaamistarpeiden mukaisesti.

Useat sosionomi (AMK) –opiskelijat katsovat tarpeelliseksi jatkaa opintojaan sosiaalityön maisterikoulutuksessa, mikä ei tue korkeakoulutuksen duaalimallin ideaa. Tämä voi osaltaan johtua siitä, että ammattikorkeakoulutuksen saaneille ei työelämässä tarjoudu riittävästi työtilaisuuksia, tai että tehtävät eivät ole koulutuksen saaneiden mielestä sopivia. Kyseessä on monimutkaisempi ilmiö kuin käytännön työelämän tehtävära-

kenteiden kehittäminen. Palkkatyöhön sosiaalisena suhteena sisältyy vastakkaisia positi-
tioita niiden välillä, jotka ostavat ja myyvät työvoimaa. Siksi on olemassa myös erilaisia
intressejä. Työntekijät eivät voi - yksin tai kollektiivisesti - organisoida työtä kuten he
itse haluavat, vaan se tapahtuu myös muista lähtökohdista. Mikä katsotaan kvalifikaati-
oksi tietyssä yhteydessä on intressikamppailujen tulos. (Holmer & Karlsson 1991, 8;
12.) Erilaisen osaamisen allokointiin vaikuttavat paitsi osaamistarpeet, myös muut yh-
teiskunta- ja hyvinvointipoliittiset rakenteet. Myös ammattiryhmät etujärjestöineen ja
muine toimijoineen sekä työnantajatahot osallistuvat tehtävistä ja työnjaoista käytävään
keskusteluun. (Ks. myös Filppa & Horsma 2003.) Eri koulutusten tuottaman osaamisen
hyödyntäminen auttamistyössä asiakkaiden ja kansalaisten tarpeiden kannalta tarkoituk-
senmukaisesti edellyttää jatkossakin tehtävärakenteiden kehittämistä eri intressitahojen
yhteistyönä.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTAA

Koulutusjärjestelmä rakentuu siten, että sosiaalityön ja sosiaalipalvelutyön alueille ovat muodostuneet omaa koulutustehtävää ja –vastuuta toteuttavat koulutukset tutkintoineen. Tämä implikoi professionaaliset kentät, joilla tarvitaan ja joihin myös tuotetaan erilaista asiantuntemusta. Lähihoitajakoulutuksella vastataan hoiva- ja huolenpitotyön asiantuntemuksesta, ja sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksella tuotetaan valmiuksia ammattitaidon alueelle, jossa hoiva, huolenpito, kasvatus ja ohjaus kietoutuvat toisiinsa, ja josta tässä tutkimuksessa puhutaan sosiaaliohjauksen nimikkeen alla. Sosiaalityön koulutuksen tehtävänä on tuottaa tietoperustaa ja asiantuntijuutta sosiaalityön ja sen ammattikäytäntöjen alueille. (Sosiaalialan oppilaitosten ... 1994, 21.)

Sosiaalialan kehittämisen kannalta näyttää tärkeältä, että sosiaalipalvelujen ja sosiaalityön sekä sosiaalipalvelutyön erityisluonteet alan kokonaisuudessa tunnustetaan ja tunnustetaan. Tämä edellyttää, että sosiaalityö, sosiaaliohjaus ja hoiva- ja huolenpitotyö sekä niissä toimivien kelpoisuudet määritellään koulutuksiin perustuvina myös säädösten tasolla. Tämä selkeyttäisi edelleen koulutusvastuita ja edesauttaisi näiden sisällöllistä kehittämistä eri substanssialueilla. Erilaisen ammattitaidon alueiden tunnistaminen mahdollistaa myös tavoitteellisen ja erilaista osaamista hyödyntävän sosiaalialan moniammatillisen yhteistyön.

Sosiaalihuollon ja sosiaalipalvelujen koulutustaso näyttää matalalta suhteessa siihen, että alalle on saatavissa korkeasti koulutettua henkilökuntaa. Koulutusten tuomaa potentiaalia ei välttämättä osata hyödyntää alan nykyisissä rakenteissa. Valtaosa henkilöstöstä on sosiaalialan, tai sosiaali- ja terveysalan perusasteen koulutuksen saaneita työntekijöitä. Osaltaan tähän vaikuttaa laajimpien palvelualueiden, kuten päivähoidon, vanhus- ja vammaisten palvelujen sekä kotipalvelujen hoiva- ja huolenpitoluonne. Myöskin näyttäisi olevan niin, että ylemmän koulutuksen saaneiden osalta päivähoitopalvelut määrittävät pedagogisen ja vanhusten palvelut medikaalisen alueeksi, jolloin näiden palvelujen suunnittelussa ja kehittämisessä sosiaalinen näkökulma jää varjoon.

Lasten ja lapsiperheiden ongelmien varhaisen havaitsemisen ja puuttumisen näkökulmasta olisi tarpeen lisätä sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen ja sosiaalityön yliopistokoulutuksen tuomaa osaamista päivähoidon alueella. Tämä on pulmallista tehtäväraakenteissa, joissa tunnustetaan vain lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan tehtävät, ja joihin muunlainen koulutus on määritelty soveltuvammaksi. Vanhuuden aikaisen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kysymyksiin vastaamiseksi on tärkeää, että sosiaalisen asiantuntemusta vahvistetaan myös vanhuksille suunnattujen palvelujen ohjaus- ja esimiestehtävissä. Nykyisin sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen saaneet eivät ole valikoituneet vanhusten palveluihin. Yliopistokoulutuksen saaneet sosiaalityöntekijät toimivat lähinnä vanhusten palvelujen johtotehtävissä, asiakastason sosiaalityö ei ole rakenteisiin vakiintunut. Tilanteen muuttaminen näyttäisi edellyttävän sekä konkreettista tehtävien kehittämistä että asenteellisen tason kehittämistyötä.

Työ kotipalveluissa on asiakaskunnan muutoksen myötä muuttunut entistä vaativammaksi. Lapsiperheiden ongelmat ovat vaikeutuneet, ja erilaiset arjen hallinnan, yhteiskuntaan integroitumisen ja sosialisoinnin kysymykset nousevat hoivan ja huolenpidon kysymysten rinnalle. Kotipalvelujen henkilöstörakennetta olisi tarkoituksen mukaista kehittää siten, että sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen saaneiden asiantuntemusta

hyödynnetään perheiden tuessa ja ohjauksessa, mikä samalla mahdollistaa ongelmien varhaisen havaitsemisen ja puuttumisen.

Henkilöstörakenteen kehittämisen ohella tulisi myös uudistaa sosiaaliohjaajien työnkuvia sosiaalipalveluissa, jotka pitkälti seurailevat 1980-luvun palvelutarpeita ja -rakenteita. Sosionomien (AMK) työnkuvina sosiaaliturvaohjaus, ohjaava aikuistyö ja ohjaava lapsiperhetyö voivat vastata niihin palvelun ja osaamisen tarpeeseen, jonka työntekijät tällä hetkellä työssään kohtaavat. Ammattikorkeakoulutuksen saaneita työskentelee palveluissa, jolloin ongelma ei ole työhön sijoittumisessa vaan siinä, että määritellyt työnkuvat ja tehtävänimikkeet eivät välttämättä vastaa todellista työskentelyä tai sen tarvetta. Uudistaminen todennäköisesti edesauttaisi palveluissa jo olemassa olevan osaamispotentiaalin hyödyntämistä.

Sosiaalityön koulutuksen tuoman osaamisen täysipainoinen hyödyntäminen niinkään ontuu. Suurin osa sosiaalityöntekijöistä työskentelee sosiaalitoimistoissa, ja näin ollen lakisääteisten lastensuojelun ja toimeentulotuen tehtävissä. Kasvaneista tarpeista johtuen työtä tehdään monin paikoin kovan paineen alaisena. Asiakastyössä priorisoidaan – eikä kritiikille tässä ole sijaa – lastensuojelullisin perustein työskentelyn piiriin tulevat ja siinä jo olevat. Yksinelävien tai perheettömien nuorten ja aikuisten ongelmiin pyritään vastaamaan ylläpitämällä ainakin taloudellista tukea. Työ ruuhkautuu, eikä kokonaisvaltaiseen ja suunnitelmalliseen työhön tai ennaltaehkäisevään työskentelyyn ole välttämättä mahdollisuutta. Akuutteihin tarpeisiin kuitenkin pyritään vastaamaan. Vastuu asiakkaiden kokonaistilanteista on sektoroituneessa palvelujärjestelmässä pitkälti sosiaalityöntekijällä, johon liittyy palvelutarpeiden arviointi, suunnitelmien laatiminen ja sen toteutuksen koordinointi. Keskeistä sosiaalityön kehittämisessä on, miten tämä vastuu kyetään nykyisissä rakenteissa kantamaan.

Yhteiskunnallinen muutostyö jää sosiaalityöntekijöiden työssä taka-alalle, vaikka sen vaade koetaan. Sosiaalisen näkökulman viemistä kunnalliseen ja alueelliseen hyvinvointipolitiikkaan pidetään tärkeänä, mutta siihen ei ole joko resursseja tai välineitä. Sosiaalista raportointia varten erilainen asiakkaiden tilanteiden dokumentointi olisi tärkeää, tällä hetkellä lakisääteisistäkin dokumenteista kirjallisten päätösten ja suunnitelmien muodossa voidaan joutua tinkimään. Pienissä kunnissa raportiksi voi riittää sosiaalityöntekijän sana, sillä ”huonon” politiikan seuraukset ovat yksilöitävissä, samoin kuin seuraukset oikeanlaisesta satsauksesta. Poliittiseen päätöksentekoon vaikuttaminen kuitenkin edellyttää, että sosiaalityöntekijöillä on mahdollisuus viedä tietoa eteenpäin muodossa tai toisessa. Myös rakenteellisen työn toteuttamisen pulmat, samoin kuin asiakastyön haasteet palautuvat, ainakin osittain, työntekijäresursseihin. Koulutuksella voidaan antaa sosiaalityöntekijöille välineitä, mutta työntekijäresurssit viimekädessä ratkaisevat sen, onko työtä mahdollista toteuttaa. Asiakastyö ja rakenteellinen työ edellyttävät toisiaan, siksi resursseja tulisi suunnata niin, että se on työorganisaation puitteissa mahdollista.

Käytännön toimenpiteenä sosiaalitoimistojen sosiaalityön vahvistamiseksi tulisi toimeentulotuen organisointia pohtia uudelleen. Toimeentulotuella paikataan pitkälti perustoimeentuloturvan riittämättömyyttä tai sen viivästymistä, mistä johtuen voi olla epä-tarkoituksenmukaista kierrättää sosiaalityön piirissä kansalaisia, joilla on tulojen ja menojen erotuksen perusteella lakisääteinen oikeus toimeentulotukeen. Kuitenkin, jos toimeentulotuen ns. norminmukaisen toimeentulotuen käsitteleminen siirretään pois sosiaalityöntekijöiltä, näyttäisi kriittiseksi kohdaksi muodostuvan siihen oikeutettujen ihmisten ohjautuvuus sosiaalityön piiriin tilanteissa, joissa he tarvitsevat apua. Tämä edel-

lyttää, että toimeentulotuen käsittelijöillä on korvaa kuulla tarve silloinkin, kun sitä ei suoraan ilmaista, ja ohjata heitä avun piiriin.

Lakisääteisen toimeentulotuen käsittelyä ja toimeentuloturvaan liittyvää ohjausta ja neuvontaa tulisi voida organisoida omana, sosiaalialan ammattikorkea- ja opistokoulutuksen saaneiden tekemänä sosiaaliturvaohjauksen palvelumuotona. Palvelu voidaan sijoittaa nykyiseen tapaan sosiaalitoimistoihin tai esimerkiksi Kansaneläkelaitokselle, jolloin ihmiset voivat asioida samassa paikassa, joissa heidän ensisijaiset etuutensa käsitellään. Olennaista on, että toimeentulotukiasioiden käsittely järjestetään joustavaksi, ja yhteys sosiaalityöhön toimii. Materiaalisen resursoinnin mahdollisuutta ei tule kuitenkaan poistaa sosiaalityöntekijöiden keinovalikoimasta kokonaisvaltaisissa ongelmanratkaisuprosesseissa, mikä tarkoittaa sitä, että sosiaalityöntekijöillä olisi oltava palvelun organisoinnista riippumatta mahdollisuus tarvittaessa vaikuttaa toimeentulotuen määrään.

Kuntatyönantajan rooli on sosiaalialan osaamisen vahvistamisessa merkittävä. Sosiaali- ja terveysministeriö on antanut kunnille suosituksen sosiaalityöntekijöiden määrästä, joka on yksi sosiaalityöntekijä kahta tuhatta kunnan asukasta kohden. Käytännössä kelpoisuusehtojen väljyys ja vaikeus saada virkoihin päteviä sosiaalityöntekijöitä vaikuttaa siihen, miten suositus kunnissa toteutuu. Keskeinen kysymys on, halutaanko yhteiskunta- tai valtiotieteellisen, ylemmän korkeakoulutuksen saaneiden sosiaalityöntekijöiden asiantuntijuus kunnissa säilyttää. Tällaisen henkilöstön määrä on tällä hetkellä noin viisi prosenttia koko alan henkilöstöstä. Työn heikko resursointi ja koulutustasoa vastaamaton palkka heikentävät sosiaalityöntekijöiden motivaatiota työskennellä kunnallisissa sosiaalitoimistoissa.

Sitä, vastaako nykyinen suositus sosiaalityöntekijöiden todellista tarvetta, tulisi analysoida. Määrää on pidetty miniminä, ja sen on todettu toteutuessaan riittävän, joskin kuntien väliset erot ovat suuret. Kunnan asukasmäärään perustuvan laskentatavan ohella olisikin tarkoituksenmukaista kehittää malleja, joissa sosiaalityöntekijöiden määrä suhteutetaan esimerkiksi pitkäaikaistyöttömien, nuorten ja lapsiperheiden, maahanmuuttajien, toimeentulotukea saavien ja päihde-, mielenterveyspalvelujen piirissä olevien osuuteen kunnan väestöstä. Eri tunnuslukuja on mahdollista vertailla niissä kunnissa, joissa yksi sosiaalityöntekijä kahtatuhatta asukasta kohden toteutuu ja arvioidaan sopivaksi. Tosin tässä tarkastelussa on otettava huomioon se, että asukaspoija on muuttuva, riippuen alueen ja kunnan sekä yhteiskunnan muusta kehityksestä.

Myös sosiaalialan ammattikorkeakoulutuksen saaneiden osuudesta sosiaalipalvelujen henkilöstössä voi olla tarpeen laatia tulevaisuudessa suosituksia. Kun eri elämänvaiheissa ja tilanteissa tarvittu tuki saadaan jo peruspalvelujen piirissä, suurin osa kansalaisista selviytyy todennäköisesti tulevaisuudessakin erilaisten sosiaalipalvelujen avulla ilman, että sosiaalityön interventioille on tarvetta. Sosiaaliohjaukselle ja sitä kautta ammattikorkeakoulutuksen saaneiden asiantuntemukselle näyttää olevan selkeä tilaus nykyisellään organisoitujen päivähoito-, kotipalvelu- sekä vanhus- ja vammaispalvelujen piirissä, mutta myös kokonaan uusina palveluina ja työmuotoina, kuten sosiaaliturvaohjaus, ohjaava aikuistyö ja ohjaava lapsiperhetyö. Sosiaaliohjaajan ja lähihoitajan työn paikkaa ja suhdetta toisiinsa ja tämän jälkeen henkilöstösuosituksia olisikin tarkasteltava palvelujen ennaltaehkäisevän ja varhaisen havaitsemisen ja puuttumisen näkökulmasta. Suositusten laskennalliset perusteet tulisi pohjata esimerkiksi lapsille, nuorille ja lapsiperheille sekä vanhuksille ja vammaisille henkilöille suunnattujen avo-, laitos- ja erilaisten välimuotoisten palvelujen piirissä olevien osuuteen kunnan väestöstä. Ammattikorkeakoulutuksen saaneen henkilöstön määrään kunnallisissa sosiaalipalveluissa voi olla tar-

peesta huolimatta vaikeaa vaikuttaa sääntelyin, sillä kysymys on korkeamman palkkaluokan tehtävistä kuin lähihoitajien.

LÄHTEET:

- Aho, Päivi 1999: Haasteet ja asiantuntijuus sosiaalialan työssä. WSOY. Porvoo.
- Ammattien ja ammattialojen kuvaukset 2004: <http://www.mol.fi/webammatti.cgi>. Työministeriö.
- Antikainen, Ari 1993. Kasvatus, koulutus ja yhteiskunta. WSOY. Porvoo.
- Arnkil, Erik 1991: Keitä muita tässä on mukana? Viisi artikkelia verkostoista. Raportteja 23. Sosiaali- ja terveyshallitus. Valtion painatuskeskus. Helsinki.
- Asetus ammattikorkeakouluopinnoista 256/1995.
- Asetus ammattikorkeakoulujen jatkotutkintokokeiluista 645/2001.
- Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 1983. Asetuskoelma 888/1983.
- Asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista 1992. Asetuskoelma 804/1992.
- Asetus sosiaalihuollon hallinnosta, muutos 1980. Asetuskokoelma 945/1980.
- Asetus yhteiskuntatieteellisistä tutkinnoista 30.3.1994/245. Asetus yhteiskuntatieteellisten tutkintojen muuttamisesta 21.5.1999/615. Asetus yhteiskuntatieteellisten tutkintojen muuttamisesta 15.11.2000/901.
- Bjurklo, Margareta & Kardemark, Gunnel 1995: Kvalifikation ur två perspektiv. Arbetsrapport 16. Samhällsvetenskap. Högskolan i Karlstad. Karlstad.
- Borgman, Merja 1998: Miten sosiaalialan työntekijöiden ammatilliset tulkinnat rakentuvat? Tutkimuksia 95. Stakes. Gummerus. Jyväskylä.
- Eteläpelto, Anneli 1992: Tulevaisuuden asiantuntijuuden kehittämiseen. Teoksessa Ekola, Jorma (toim.): Johdatusta ammattikorkeakoulupedagogiikkaan. WSOY. Juva, 19-42.
- Eteläpelto, Anneli 1997: Asiantuntijuuden muuttuvat määritykset. Teoksessa Kirjonen, Juhani & Remes, Pirkko & Eteläpelto, Anneli (toim.): Muuttuva asiantuntijuus. Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Filppa, Virpi & Kemppainen Tarja & Lindh, Jari & Urponen Kyösti 1997: Tiede- ja ammattikorkeakoulujen välinen yhteistyö. Julkaisematon.
- Filppa, Virpi 2002: Kansalaisten tarpeista sosiaalialan erityisosaamiseen. Osaamisen monimuotoisuutta jäsentämässä. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2002:9. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.

- Filppa, Virpi & Horsma, Teija 2003: Sosiaalityön koulutuksen ja sosiaalialan ammatti-
korkeakoulutuksen opetussuunnitelma-analyysi. Korkeakoulujen arviointineuvoston
monisteita.
- Fook, J. & Ryan, M. & Hawkins, L. 2000: Professional Expertise: Practice, theory and
education for working in uncertainty. London.
- Haapola, Ilkka & Mäntysaari, Mikko 1997: Yhdessä vai erikseen? Toimeentulo-
tuen ja sosiaalityön vaikea liitto. Teoksessa Toimeentulotukikokeilu 1995-1996
loppuraportti. Selvityksiä 5. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 78-98.
- Haltia, Petri & Kivinen Kari 1995: Ammattien tutkiminen ja ammattitutkinnot. Työelä-
män tutkinnot. Opetushallitus. Helsinki.
- Heikkilä, Matti & Kaakinen, Juha & Korpelainen, Niina 2003: Kansallinen sosiaalinen
kehittämisprojekti. Selvityshenkilöiden loppuraportti. Työryhmämuistioita 11. Sosi-
aali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Helakorpi, Seppo 2003: Osaaminen. <http://www.htk.fi/public/helakorpi/osaaminen.htm>.
12.11.2003.
- Hokkanen, Liisa 2004: Kommenttipuheenvuoro sosiaalityön luokitukseen. Työpaperi.
Julkaisematon.
- Holma, Aulikki & Lappalainen, Katri & Pilkevaara, Sinikka 1997: Näkymätön näky-
väksi – tieto, osaaminen ja knowledge management. Erikoistyö 8. Teknillinen Kor-
keakoulu. Espoo.
- Holmer, Jan & Karlsson, Jan Ch (red.) 1991: Kvalifikation: hur kompetens och meriter
värderas i det moderna samhället. Konsultföretaget. Uppsala.
- Honkakoski, Arja 1996: Sosiaalinen alan koulutuksen ankkurina. Lisensiaatintyö. Lapin
yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunta.
- Horsma, Teija 2002: Sosiaalipalvelutyö ja kvalifikaatiot. Gradu. Lapin yliopisto. Julkai-
sematon.
- Jauhiainen, Elina 2004: Tehtävärakenteiden kehittämiskokeilut. Teoksessa Horsma,
Teija & Jauhiainen, Elina (toim.): Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen ke-
hittämisprojektin loppuraportti. Selvityksiä 2004:10. Sosiaali- ja terveysministeriö.
Helsinki.
- Julkunen, Raija 2001: Suunnanmuutos. Vastapaino. Tampere.
- Kaivo-oja, J & Malaska, P & Rubin, A 1997: Asiantuntijuus on osaamista, eettisyyttä ja
kriittisyyttä. Artikkelitiedepolitiikka-lehdessä 2/97.
- Kananoja, Aulikki 1997: Murros on mahdollisuus. Sosiaalityön selvityshenkilön raport-
ti. Raportteja 211. Stakes, ja Työryhmämuistioita 8. Sosiaali- ja terveysministeriö.
Gummerus. Jyväskylä.

- Karisto, Antti 1997: Mitä kokeilun seurannasta jäi käteen? Sosiaalityön muutosnäky-
mistä toimeentulotukikokeilun valossa. Teoksessa Toimeentulotukikokeilu 1995-
1996 loppuraportti. Selvityksiä 5. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 196-207.
- Karjalainen, Asko & Lapinlampi, Tanja & Jaakkola, Elina & Alha, Katariina 2003:
Opetussuunnitelman käsite. Teoksessa Karjalainen, Asko (toim.): Akateeminen ope-
tussuunnitelmatyö. Oulun yliopisto, opetuksen kehittämissyksikkö, 1-55.
- Karvinen, Synnöve 1993a: Reflektiivinen ammatillisuus sosiaalityössä. Teoksessa
Granfelt, Riitta & Jokiranta, Harri & Karvinen, Synnöve & Matthies, Aila-Leena &
Pohjola, Anneli (toim.): Monisärmäinen sosiaalityö. Sosiaaliturvan keskusliitto. Hel-
sinki, 17—51.
- Karvinen, Synnöve 1993b: Metodisuus sosiaalityön ammatillisuuden perustana. Teok-
sessa Granfelt, Riitta & Jokiranta, Harri & Karvinen, Synnöve & Matthies, Aila-
Leena & Pohjola, Anneli (toim.): Monisärmäinen sosiaalityö. Sosiaaliturvan keskus-
liitto. Helsinki, 133-173.
- Karvinen, Synnöve 1996: Sosiaalityön ammatillisuus modernista professionaalisuudesta
reflektiiviseen asiantuntijuuteen. Kuopin yliopiston julkaisuja E. Yhteiskuntatieteet
34. Kuopion yliopiston Painatuskeskus. Kuopio.
- Kemppainen, Tarja & Koskinen, Simo & Pohjola, Anneli & Urponen, Kyösti 1998: So-
siaalityö epävarmuuden oloissa. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B.
Tutkimusraportteja ja selvityksiä 28. Lapin Yliopistopaino. Rovaniemi.
- Kiireelliset toimenpiteet sosiaalityön vahvistamiseksi 2003. Työryhmämuistioita 10.
Sosiaali- ja terveysministeriö, Sosiaalityön neuvottelukunta. Helsinki. [http://pre
20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/paosisallys197.htm](http://pre20031103.stm.fi/suomi/pao/julkaisut/paosisallys197.htm). 24.3.2003.
- Kinnunen, Petri 2003: Maakunnallinen hyvinvointi ja sen ennakointi. Teoksessa Laiti-
nen Merja & Pohjola Anneli (toim.): Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. PS-kustannus.
Jyväskylä, 59-74.
- Kivinen, Kirsti 1991: Työn vaativuuden arviointi ja naisten työt. Tehy. Helsinki.
- Kivinen, Kirsti 1998: Äänetön ammattitaito pätevyyden osatekijänä. Teoksessa Räisä-
nen, Anu (toim.): Hallintaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perus-
taksi. Opetushallitus. Arviointi 2/1998. Helsinki, 72- 82.
- Koskinen, Simo ym. 1998: Vanhustyö. Vanhustyön keskusliitto. Helsinki.
- Kumpusalo, Esko 1991: Sosiaalinen tuki, huolenpito ja terveys. Raportteja 8. Sosiaali-
ja terveyshallitus. Helsinki.
- Könnilä, Paula 1999: Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulutus muuttuvassa ym-
päristössä. Acta Universitatis Tamperensis; 646. Tampereen yliopisto. Tampere.
- Lehtinen, E & Palonen, T 1997: Asiantuntijaverkosto oppimisympäristönä. Turun yli-
opisto. Täydennyskoulutuskeskus. Turku.

- Lindberg, Jukka & Tolonen, Mervi 2003. Vastavalmistuneiden urapolut. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Helsinki.
- Maaniittu, Maisa 1997: Kunnallisen sosiaalityön tulevaisuuden suuntia – näkökulmana johdon ja ammattilaisten näkemykset tarpeista sekä sosiaalityön projektit. Teoksessa Toimeentulotukikokeilu 1995-1996 loppuraportti. Selvityksiä 5. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 172-195.
- Metsämuuronen, Jari 1999: Pehmeät kvalifikaatiot sosiaali- ja terveysalan työssä ja ammatillisessa koulutuksessa. Aikuiskasvatus 2:1999, 140-149.
- Mutka, Ulla 1998: Sosiaalityön neljäs käänne. Asiantuntijuuden mahdollisuudet vahvan hyvinvointivaltion jälkeen. SoPhi 27. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Mäntysaari, Mikko 1997: Sosiaalityön ydintehtävät muutoksessa. Teoksessa Toimeentulotukikokeilu 1995-1996 loppuraportti. Selvityksiä 5. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki, 151-171.
- Niemi, Veikko 1997: Miten sosiaalityöntekijöiden koulutus Suomessa alkoi. Teoksessa Saarenmaa, Pekka (toim.): ”Valitse sosiaalihuolto elämäntehtäväksesi.” Tampereen yliopiston sosiaalipolitiikan laitoksen julkaisu C-sarja 9/1997. Sosiaalihuoltajat ry., 5-28.
- Niemelä, Pauli & Hämäläinen, Juha & Laurinkari, Juhani & Vornanen, Riitta & Ylinen, Satu 1997: Sosiaalialan korkea-asteen koulutuksen saaneen henkilöstön työn tekemisen muuttuneet kohteet ja ehdot sekä niiden aiheuttamat vaatimukset työn sisällölle, työtehtävien uudelleenorganisoinnille ja koulutukselle. Kuopion yliopistollinen sosiaalikeskus 1/1997. Kuopion yliopiston painatuskeskus. Kuopio.
- Niemelä Pauli 2003: Elämänvaiheisiin liittyvä turvattomuus. Teoksessa Laitinen Merja & Pohjola Anneli (toim.): Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. PS-kustannus. Jyväskylä, 86-100.
- Onnismaa, Jussi 1998: Aikuisten ohjaus auttamiskäytäntönä. Näkökulmia ohjauksellisten työtapojen erityispiirteisiin. Työelämän tutkimus 2. Opetushallitus. Hakapaino. Helsinki.
- Paasio, Petteri 2003: Vaikuttavuuden arvioinnin rakenne ja mahdollisuus sosiaalialalla. Työpapereita 3. FinSoc. Stakes. Helsinki.
- Peltari, Paula 1999: Yhteistyössä. Työelämän ja koulutuksen yhteistyön kehittyminen sosiaali- ja terveysalalla. SoTeKeKo projekti. Suomen kuntaliitto. Kuntaliiton painatuskeskus. Helsinki.
- Pitkänen, Kati 2003: Ammattikorkeakoulujen jatkotutkintoja opiskelevien asemaa on selkeytettävä. Sosiaaliturva 10/2003, 8-10.
- Pohjola, Anneli 1998: Sosiaalialan yliopistollisen koulutuksen kehittäminen. Julkaisu-sarja 52. Koulutus- ja tiedepolitiikan osasto. Opetusministeriö. Helsinki.

- Pohjola, Anneli 1999: Tiedontuotanto sosiaalityössä. Teoksessa Nurminen, Eija (toim.): Sosiaalityö ristipaineissa. Sosiaalipolitiikan yksilöopinnot. Opintomoniste. Helsingin yliopiston avoin yliopisto. Helsinki, 87-107.
- Pohjola, Anneli 2001: Haasteet sosiaalialan koulutukselle. Esitys "Tehtävä- ja ammattirakenteet sosiaalihuollossa" -seminaarissa 3.12.2001. Työpaperi. Julkaisematon.
- Pohjola, Anneli 2003: Sosiaalityön koulutuksen tila ja paikka. Teoksessa Laitinen, Merja & Pohjola, Anneli (toim.): Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. PS-kustannus. Jyväskylä, 145-165.
- Puuronen, Vesa 1989: Nuorisoryhmien toiminta ja toiminnan mieli. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 24. Joensuun yliopisto. Joensuu.
- Rakenteellisen sosiaalityön työryhmän muistio 1985. Työryhmämuistioita 34. Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Helsinki.
- Rantalaiho, Ulla-Maija 2003: Ehkäisevän lastensuojelutyön avauksia. Teoksessa Hurtig, Johanna & Hautajärvi, Sanne & Rantalaiho, Ulla-Maija: Lastensuojelua kehittämässä – Arvioivia näkökulmia Nuorten Ystävien Lapsi Lapissa –projektiin. Lapin yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja B. Tutkimusraportteja ja selvityksiä 46. Lapin yliopistopaino. Rovaniemi., 191-261.
- Rauhala, Pirkko-Liisa 1990: Tietoperusta ja työtehtävät sosiaalialan keskiasteen ammatteissa: käsitteellistä kehittelyä. Working papers; University of Tampere, Research Institute for Social Sciences, Work Research Centre 1989, n:o 6. Tampereen yliopisto.
- Rauhala, Pirkko-Liisa 1993: Havaintoja sosiaalialan työstä. Teoksessa Metteri & Rauhala (toim.): Sosiaalialan töissä. Stakes. Vastapaino. Tampere, 9-27.
- Remes, P. (toim.) 1995: Asiantuntijaksi oppiminen. Työpapereita 1. Kasvatustieteiden tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.
- Rostila, Ilmari 2002: Kohti parempaa hyvinvointipalveluiden vaikutusmekanismien paikallistuntemusta. Janus 2/2002, 150-160.
- Ruohotie, Pekka 2002: Kvalifikaatioiden ja kompetenssin kehittäminen ammattikorkeakoulun tavoitteena. Teoksessa Liljander, Juha-pekka (toim.): Ammattikorkeakoulut kymmenen vuotta. Arene. Edita. Helsinki, 108-127.
- Satka, Mirja 1997: Sosiaalityön koulutus – tulevaisuutta varten. Teoksessa Satka, Mirja (toim.): Sosiaalityön tulevaisuutta rakentamassa. Artikkeleita sosiaalityön opetuksen uudistamisesta. Jyväskylän yliopisto yhteiskuntapolitiikan työpapereita 101. Jyväskylä, 11-25.
- Siljander, Pauli & Ulvinen, Veli Matti (toim.) 1996: Syrjäytymisestä selviytymiseen. Vaikeuksien kautta elämänhallintaan. Kasvatustieteiden tiedekunnan opetusmonisteita ja selosteita 66. Oulun yliopisto. Oulu.
- Sipilä, Jorma 1991: Asiantuntija ja johtaja. Weilin+Göös. Jyväskylä.

- Sosiaaliala 1987: Sosiaalialan peruslinjan koulutusammatit ja oppilaitokset keskiasteella. Ammattikasvatushallitus. Valtion painatuskeskus. Helsinki.
- Sosiaalialan oppilaitosten ja korkeakoulujen koulutustehtävä ja työnjako 1994. Sosiaalialan koulutusryhmän raportti. Työryhmien muistioita 13. Opetusministeriö. Helsinki.
- Sosiaali- ja terveydenhuollon tavoite- ja toimintaohjelma 2000-2003 1999. Julkaisuja 16. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Sosiaalihuoltolaki 1982. Suomen Asetuskokoelma 710/1982.
- Sosiaalimenojen kehitys pitkällä aikavälillä 2002. Somera toimikunnan taustaraportti. Julkaisuja 21. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Sosiaalityön ja sosiaalialan arviointi 2003: Koulutusta antavien yksiköiden yleiskuvaus koulutuksesta. <http://www.kka.fi/tiedote.lasso?id=421>. 14.5.2003.
- Sosiaalityön selvityshankkeen seurantaryhmän muistio 1999. Työryhmämuistioita 27. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Taalas, Matti 1995: Ammattitutkinto ammattitaidon näyttönä – ammatillisten aikuistutkintojen kehittäminen. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen julkaisusarja A, Tutkimuksia 62. J. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.
- Takala, Tuomas 1989: Kasvatussosiologian perusteet. Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Jyväskylä.
- Takala, Tuomas (toim.) 1990: Kasvatussosiologian perusteet (2. painos). Jyväskylän yliopiston täydennyskoulutuskeskus. Jyväskylä.
- Toikka, Kari 1984: Kehittävä kvalifikaatiotutkimus. Julkaisusarja B n:o 25. Valtion koulutuskeskus. Valtion painatuskeskus. Helsinki.
- Toimeentulotukikokeilu 1995-1996 loppuraportti 1997. Selvityksiä 5. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Urponen Kyösti 1995: Sosiaalityön tehtävä sosiaalialan kokonaisuudessa. Esitys sosiaalityön yksiköiden ”Sosiaalityön yhteiskuntasuhteet” -kevätseminaarissa 12.5 1995. Työpaperi. Julkaisematon.
- Viheriävaara, H & Vikstrand, L & Suvanto, M & Kanninen, H 1998: Ohjaava perheytyö lastensuojelussa – kokemuksia ja näkemyksiä 1990-luvulta. Nuorten ystävät ry/Erityislastenkoti väliporras. Painotupa. Oulu.
- Väärälä, Reijo 1995: Ammattikoulutus ja kvalifikaatiot. Acta Universitatis Lapponensis 9. Lapin yliopiston monistuskeskus. Rovaniemi.
- Väärälä, Reijo 2003: Voidaanko sosiaalisia ongelmia ehkäistä? Teoksessa Laitinen Merja & Pohjola Anneli (toim.): Sosiaalisen vaihtuvat vastuut. PS-kustannus. Jyväskylä, 75-85.

KUNNAN SOSIAALIHUOLLON TEHTÄVÄ- JA AMMATTIRAKENTEEN KARTOITUS

Tämän kyselyn avulla kartoitetaan kunnan sosiaalihuollon nykyistä tehtävä- ja ammattirakennetta. Pyydämme teitä täyttämään alla olevan kaavakkeen *sosiaalihuollon hallintokunnan* alaisesta henkilöstöstä. Henkilöstön koulutuksen ja tehtäväkuvan selvittäminen voi olla vaikeaa varsinkin niissä kunnissa, jossa henkilöstömäärä on suuri ja eri toimipisteitä paljon. Voitte käyttää seuraavaa luetteloa sosiaalihuollon palveluista ja muista toiminnoista kartoituksen apuvälineenä. Se ei välttämättä ole kaikkia toimintoja kattava, ja jäsenyyksen voi tehdä myös muulla tavoin. Olennaista on, että oman kunnan eri toimipisteet/yksiköt käydään kartoituksessa lävitse.

Henkilöstön koulutus ja tehtävät mm. seuraavilla alueilla:

- vanhusten laitospalvelut
- vanhusten palveluasuminen
- vammaishuollon laitospalvelut
- lasten ja nuorten laitoshuollon yksiköt (lastenkodit, nuorisokodit, koulukodit, perheryhmäkodit ym.)
- palvelu- ja tukiasumisyksiköt (kehitys- ja muulla tavoin vammaisten, nuorten, mielenterveysongelmaisten, päihteiden ongelmakäyttäjien, ym. asiakasryhmien)
- päivähoido (päiväkodit, perhepäivähoito, päivähoidon ohjaus)
- muut lasten ja perheiden palvelut (perheasioiden sovittelu, kasvatus- ja perheneuvonta, ensikoti, turvakoti ym.)
- sosiaalitoimisto (taloudelliset tehtävät, lastensuojelun avohuolto, huolto- ja tapamisoikeusasiat, isyys selvitykset, elatussopimukset ym. tehtävät)
- päihdehuollon palvelut (A-klinikat, nuorisoasemat, asumispalveluyksiköt, ensisuojaajat, katkaisuhuoltoasemat, kuntoutuslaitokset ym.)
- kotipalvelu/kotihoito
- perhehoito (lasten ja nuorten, vanhusten, kehitysvammaisten ym. asiakasryhmien)
- sosiaaliasiamies -tyyppinen toiminta
- kuljetuspalvelut
- henkilökohtainen avustaminen
- suojatyö ja kehitysvammatoiminta (kehitysvammaisten työ- ja toimintakeskus, vajaakuntoisten työkeskus ym. niihin rinnastettavat)
- kuntouttava työtoiminta
- virkistys- ja harrastustoiminta (lapset, kehitysvammaiset, vanhukset ym.)
- muut edellä mainitsemattomat palvelut

- muiden edellä mainitsemattomien asiakasryhmien palvelut (maahanmuuttajat, nuoret rikoksentekijät, pitkäaikaistyöttömät, asunnottomat, ylivelkaantuneet jne.)

Monilla työntekijöillä on useita ammatillisia tai korkeakoulututkintoja, niiden osalta voitte kirjata viimeisimmän. Tehtäväkuvan voi esittää pääpiirteittäin esim. seuraavasti: päiväkodin johtajan tehtävät; kasvatustyö; kotipalvelun organisointi; palvelusuunnitelmien teko; esimiestehtävät jne.

Tila ylöskirjaamiselle on rajoitettu, mutta voitte jatkaa tarvittaessa sivun takaosaan tai toiselle paperille, kuitenkin numerointia ja sarakejärjestystä noudattaen.

Kunta/kunnan osa-alue: _____

Sosiaalihuollon henkilöstön lukumäärä: _____

Työntekijän toimipiste, ammattinimike, tutkinto sekä tehtäväkuva pääpiirteittäin:

Työn- tekijä	Toimipiste/yksikkö	1. Ammattinimike 2. Tutkinto 3. Muu koulutus/kurssi	Tehtäväkuva pääpiirteittäin
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
jne.			

TYÖPÄIVÄKIRJA

Toimintayksikkö:

Toiminimike:

Koulutus:

Työpäiväkirjaa pidetty ajankohtana:

TYÖPÄIVÄKIRJAN TÄYTTÄMISESSÄ HUOMIOITAVAKSI

Työpäiväkirjaan on tarkoitus kirjata päivittäisiä työtaphtumia viikon tai kahden ajan. Jos mielestäsi työsi olennaiset piirteet eivät käy esiin viikottaisessa tarkastelussa, on toivottavaa, että täytät päiväkirjaa kaksi viikkoa, mikäli mahdollista. Voi tällöin ottaa kopiot tästä työpäiväkirjasta.

Tehtäväkokonaisuudet on luokiteltu karkeasti kirjaamisen helpottamiseksi, mutta niiden ei pidä antaa rajoittaa liikaksi työsi kuvausta. Eri tehtäväkokonaisuuksille on lomakkeessa varattu teknisiä syistä tiettyä tilaa, mutta voit jatkaa paperin toiselle puolelle, mikäli tilaa ei riitä. Merkitse silloin, mitä kohtaa jatko koskee. Kirjaa tehtäväkokonaisuuteen päivän aikana käyttämästäsi ajasta kokonaisarvio sivun reunaan. Huomaa myös työn vapaalle kuvaukselle tarkoitettu tila osion lopussa.

Tehtäväkokonaisuuksien rinnalla on tila arvioillesi eri tehtävissä tarvittavista ammatillisista valmiuksista. Tätä kohtaa ei ole strukturoitu valmiiksi, vaan siinä on tärkeää oma jäsennyksesi. Erittelyminen voi olla vaikeaa, mutta ajatuksesi myös tältä osin työtä ovat tärkeitä. Muistathan, että valmiita tai oikeita vastauksia ei ole olemassa. Ammatillisiin valmiuksiin liittyviä pohdintoja voit käydä lisäksi vapaan kuvauksen osiossa.

Työpäiväkirjaan sisältyy jokaiselle päivälle yhden asiakastapauksen case-tyyppinen kuvaus ja palveluprosessin tarkempi erittely. Siihen voi liittää joko yksittäisen asiakkaan tai esim. perheen kanssa työskentelyä. Asiakastapauksen valinnassa noudatetaan

satunnaisuutta, esimerkiksi jokaisen päivän ensimmäinen tapaus. Työpäiväkirjan osio on rakennettu asiakaskohtaisen työn prosessin kokonaisuuden kuvaamiseen. Prosessi on jaettu karkeasti eri vaiheisiin kirjaamisen helpottamiseksi. Vaikka tämänhetkinen työskentely ei koskisiakaan tiettyä vaihetta, esimerkiksi palvelutarpeen arviointia, pyrihän aiemman työskentelysi tai muutoin kertyneiden tietojesi perusteella kirjaamaan myös niitä. Kaikkien kohtien täyttyminen ei kuitenkaan ole itsetarkoitus.

Osa asiakkaan palveluprosessista kirjattavista asioista koskee konkreettisesti tehtyä tai tapahtunutta, osa omia näkemyksiäsi suotavasta toteuttamisesta. Muista, että omat näkemyksesi ovat tärkeitä. Täyttämisesä on syytä huomioida vielä, että työpäiväkirjan vasempaan reunaan sijoitetut toteuttamisen tavat on tarkoitus käydä lävitse yläreunassa olevissa prosessin vaiheissa (esimerkki: kuka tai ketkä osallistuvat kokonaistilanteen arviointiin, kuka tai ketkä osallistuvat palvelutarpeen arviointiin jne.). Tila on tässäkin teknisistä syistä rajoitettu, mutta voit tarvittaessa jatkaa sivun takaosaan tai toiselle paperille. Merkitse, mitä kohtaa jatko koskee. Kun kohtaan on merkitty a ja b, merkitse ne myös vastauksiin. Huomaa jälleen loppuun sijoitettu tila vapaalle pohdinnalle. Jos et tee lainkaan suoraa asiakastyötä, täytä asiakastyön osiota työhösi soveltuvilta osin.

Voit täyttää työpäiväkirjaa itsellesi luontevimmalta tuntuvalla tavalla, joko useamman kerran päivässä tai päivän päätteeksi. Pyri järjestämään tähän tarpeeksi rauhallista aikaa. Toivottavaa olisi,

että suunnittelet täyttämisen ja varaat siihen aikaa jo etukäteen. Tutustu myös työpäiväkirjan kokonaisrakenteeseen etukäteen.

Työpäiväkirja voi olla aikaa vievä ja vaativakin täyttää, etenkin asiakaskohtaiselta osaltaan, toivottavasti ennätät silti paneutua siihen. Parhaimmillaan työpäiväkirja voi toimia myös oman työn reflektoinnin ja kehittämisen välineenä.

Antoisia hetkiä työpäiväkirjasi parissa. Voit ottaa missä tahansa työpäiväkirjaan liittyvässä asiassa yhteyttä sähköpostitse, osoite: teija.horsma@urova.fi tai puhelimitse, puh. 040 5464795.

1. PÄIVÄ

TEHTÄVÄ-KOKONAISUUS	SISÄLLÖLLINEN KUVAUS (mitä asioita käsitellään, mitä tapahtuu, keiden kanssa toimitaan)	ARVIOSI TARVITTAVASTA AMMATILLISESTA TIETO/TAITOOPERUSTASTA	Aika n .% päivitt. työajasta
Asiakastyö Valitse lisäksi yksi asiakastapaus tarkemmin kuvattavaksi myöhempään osioon			yhteensä
Moniammatillinen yhteistyö a) asiakkaan asioihin suoraan liittyvä b) yleisempi			yhteensä
Yhteistyö asiakkaan lähipiiriin kanssa			yhteensä

TEHTÄVÄ- KOKONAISUUS	SISÄLLÖLLINEN KUVAAUS (mitä asioita käsitellään, mitä tapahtuu, keiden kanssa toimitaan)	ARVIOSI TARVITTAVASTA AMMATILLISESTA TIETO/TAITOPERUSTASTA	Aika n. % päivitt. työajasta
Kokous/palaveri a) asiakkaan asioihin suoraan liittyvä b) yleisempi			yhteensä
Toimistotyöt			yhteensä
Viestintä (puhelut, sähköposti tms.) a) asiakkaan asioihin suoraan liittyvä b) yleisempi			yhteensä

TEHTÄVÄ- KOKONAISUUS	SISÄLLÖLLINEN KUVAUS (mitä asioita käsitellään, mitä tapahtuu, keiden kanssa toimitaan)	ARVIOSI TARVITTAVASTA AMMATILLISESTA Tieto/TAITOOPERUSTASTA	Aika n. % päivitt. työajasta
Suunnittelu a) asiakkaan asioihin suo- raan liittyvä b) yleisempi			yhteensä
Kehittäminen			yhteensä
Esimestehtävät			yhteensä

TEHTÄVÄ- KOKONAISUUS	SISÄLLÖLLINEN KUVAUS (mitä asioita käsitellään, mitä tapahtuu, keiden kanssa toimitaan)	ARVIOSI TARVITTAVASTA AMMATILLISESTA Tieto/TAITOPELUSTASTA	Aika n. % päivitt. työajasta
Hallinnolliset tehtävät (talous, henkilöstöhallin- to jne.)			yhteensä
Vaikuttamistyö (esim. kunnalliseen pää- töksentekoon tms.)			yhteensä
Tiedottaminen a) asiakkaalle/asiakkaille b) yleisempi			yhteensä

TEHTÄVÄ- KOKONAISUUS	SISÄLLÖLLINEN KUVAUS (mitä asioita käsitellään, mitä tapahtuu, keiden kanssa toimitaan)	ARVIOSI TARVITTAVASTA AMMATILLISESTA TIETO/TAITOPERUSTASTA	Aika n. % päivitt. työajasta
Konsultointi			yhteensä
muu, mikä			yhteensä
muu, mikä			yhteensä

PÄIVÄN TYÖTEHTÄVIIN JA AMMATILLISEEN TIETO/TAITOOPERUSTAAN LIITTYVIÄ HUOMIOITA

ASIAKASTAPPAUS (1. päivä)

Kuvaa tälle sivulle oman arviosi mukaan ja asiakkaan tilannetta koskevien tietojesi perusteella tämän hetkinen **asioinnin syy, ongelma, avun tai palvelun tarve**, jonka vuoksi asiakas on palvelun piirissä, mikä on työskentelyn **tavoitteena** ja mitä **toimia nyt tehtiin**. Kuvaa myös mahdollisuuksiesi mukaan, **millaista palvelua hän on saanut tai mitä toimia on tehty** tähän mennessä, **miten jatkossa on tarkoitus edetä sekä mitä mielestäsi pitäisi tehdä**, jotta tavoiteltu tilanne saavutettaisiin.

Siirry seuraavalle sivulle työskentelyn yksityiskohtaisempaan kuvaukseen

ASIAKKAAN PALVELUPROSESSI/ TOTEUTUSTAPA	Asiakkaan kokonaistilanteen/ toimintakyvyn arviointi	Palvelutarpeen tai muiden tarvittavien toimien arviointi	Palvelun tai muiden toimien käytännön toteutus	Prosessin seuranta, arviointi ja tarkistukset
Kuka tai ketkä a) tekevät/osallistuvat b) keiden tulisi mielestäsi tehdä/osallistua (ammatillisten toimijoiden ammattiasema)				
Mitä a) tehdään b) tulisi mielestäsi tehdä				
Millaista menetelmää a) käytetään b) tulisi mielestäsi käyttää				

ASIAKKAAN PALVELUPROSESSI/ TOTEUTUSTAPA	Asiakkaan kokonaistilanteen/ toimintakyvyn arviointi	Palvelutarpeen tai muiden tarvittavien toimien arviointi	Palvelun tai muiden toimien käytännön toteutus	Prosessin seuranta, arviointi ja tarkistukset
Millaisia mittareita a) käytetään b) tulisi mielestäsi käyttää				
Yhteistyö asiakkaan lähipiirin kanssa: a) kenen kanssa ja mitä tehdään b) kenen kanssa ja mitä mielestäsi tulisi tehdä				
Moniammatillinen yhteistyö: a) minkä tahojen kanssa ja mitä tehdään b) minkä tahojen kanssa ja mitä mielestäsi tulisi tehdä				

ASIAKKAAN PALVELUPROSESSI/ TOTEUTUSTAPA	Asiakkaan kokonaistilanteen/ toimintakyvyn arviointi	Palvelutarpeen tai muiden tarvittavien toimien arviointi	Palvelun tai muiden toimien käytännön toteutus	Prosessin seuranta, arviointi ja tarkistukset
Millaisia tietoja ja taitoja toteuttamisessa mielestäsi tarvitaan a) sosiaalialan ammatti- laisten: mitä, keiden b) muiden alojen ammat- tilaisten: mitä, keiden				
Mitä on mielestäsi a) jäänyt tai jää tällä het- kellä huomioimatta tai tekemättä b) miksi -> parannusehdotuksesi				

ASIAKKAAN ELÄMÄNTILANTEeseen JA PALVELUUIHIN/TOIMIN LIITTYVIÄ HUOMIOITA

- 2004: 1 Lasten- ja nuortenpsykiatrian valtionavustuksen käyttö vuonna 2002.
ISBN 952-00-1470-5
- 2 Användningen av statsunderstödet för barn- och ungdomspsykiatri år 2002.
ISBN 952-00-1471-3
- 3 Eila Uotila. Terveyskeskuksessa työskentelevien työn järjestäminen, toiminnan ohjaaminen ja kehittäminen.
ISBN 952-00-1473-X
- 4 Pirjo Varjoranta, Marjatta Pirskanen, Marjaana Pelkonen, Tuovi Hakulinen, Arja Haapakorva. Äitiys- ja lastenneuvolatyö Itä-Suomen läänissä 2003.
ISBN 952-00-1482-9
- 5 Asko Suikkanen, Sirpa Martti, Ritva Linnakangas. Homma hanksaan. Nuorten kuntoutuskokeilun arviointi.
ISBN 952-00-1486-1
- 6 Sirkka Perttu. Naisiin kohdistuva parisuhdeväkivalta ja sen seulonta äitiys- ja lastenneuvolassa.
ISBN 952-00-1498-5
- 7 Ritva Linnakangas, Asko Suikkanen. Varhainen puuttuminen. Mahdollisuus nuorten syrjäytymisen ehkäisemisessä.
ISBN 952-00-1504-3
- 8 Eija Kaskiharju, Marjaana Seppänen. Vaihtoehtona palveluseteli. Lahden seudun viiden kunnan palvelusetelikokeilu.
ISBN 952-00-1508-4
- 9 Jorma Back. Yrittäjyys perusterveydenhuollossa.
ISBN 952-00-1531-0
- 10 Sosiaalihuollon tehtävä- ja ammattirakenteen kehittämisprojektin loppuraportti. Toim. Teija Horsma, Elina Jauhiainen.
ISBN 952-00-1537-X